

## **Vuokratyöntekijöiden kokemuksia omasta asemastaan työmarkkinoilla**

Wilma-Susanna Strengell

<b>Tekijä(t)</b> Wilma-Susanna Strengell	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Vuokratyöntekijöiden kokemuksia omasta asemastaan työmarkkinoilla.	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 39 + 8
<p>Vuokratyön tekeminen on yleistynyt nykypäivän työmarkkinoilla. Yhä useammat suomalaiset ovat epätyypillisissä työsuhteissa kuten vuokratyösuhteessa. Vuokratyön teko jakaa mielipiteitä ja mielikuvat vaihtelevat usein henkilökohtaisesti. Mutta miten vuokratyöntekijät kokevat RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n palveluksessa asemansa ja ylipäätään tämän päivän työmarkkinoilla?</p> <p>Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin vuoden 2016 joulukuussa. Tavoitteena oli tutkia vuokratyöntekijöiden kokemuksia omasta asemastaan työmarkkinoilla. Alaongelmana käsiteltiin vuokratyöntekijöiden mielikuvia vuokratyöstä. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona valtakunnalliselle henkilöstöpalvelutalo RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:lle.</p> <p>Työ koostuu teoreettisesta viitekehyksestä sekä empiriaosuudesta. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään työmarkkinoita, vuokratyövoimaa ja lainsäädäntöä. Käydään tarkemmin läpi vuokratyön historiaa ja aikamme ilmiöitä, vuokratyön etuja, haittoja ja syitä; sopimuspuolten oikeuksia ja velvollisuuksia sekä näkökulmia ja motivaatiotekijöitä vuokratyöhön liittyen.</p> <p>Teorian käsittelemisen jälkeen tutkitaan empiriaosuuden avulla tutkimusongelmaa. Tutkimukseen on valittu käytettäväksi kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Tutkimus suoritettiin puhelinhaastattelemalla toimeksiantajayritys RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n vuokratyöntekijöitä. Haastatteluiden tulokset avattiin sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimustulosten ja johtopäätösten pääasiallisena tehtävänä on antaa toimeksiantajayritys RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:lle arvokasta tietoa, jolla voidaan kehittää yrityksen toimintaa sekä saada ajankohtaista tietoa toiminnasta vuokratyöntekijöiltä. Tulokset niin aseman kuin mielikuvienkin kohdalla olivat hyvin pitkälti linkittyneitä haastatellun henkilön omiin kokemuksiin. Näitä kokemuksia käsiteltiin sekä erikseen että yhdistäen samankaltaisia kokemuksia ja mielipiteitä.</p> <p>Haastatellut vuokratyöntekijät kokivat asemansa vaihtelevasti. Työsuhteasioihin oltiin tyytyväisiä ja koettiin kuuluvuutta käyttäjäyrityksen henkilökuntaan. Mielikuvat vuokratyöstä olivat hieman epäileviä ja ennakkoluuloisia. Vuokratyön sijaan vakituinen paikka tulevaisuudessa olisi varmempi vaihtoehto.</p>	
<b>Asiasanat</b> Vuokratyö, epätyypillinen työ, vuokratyöntekijä, työelämä	

# Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Työmarkkinat.....	3
2.1	Vuokratyön historiaa ja tilastoja .....	3
2.2	Digitalisaatio .....	4
2.3	Globalisaatio.....	5
3	Vuokratyövoima.....	7
4	Yksilöt ja lainsäädäntö .....	9
4.1	Yritysten työntantajavelvollisuudet ja niiden jakautuminen.....	9
4.1	Vuokratyöntekijän velvollisuudet .....	11
4.2	Näkökulmia ja motivaatiotekijöitä .....	12
5	Tutkimusmenetelmän valinta ja syyt .....	14
5.1	Haastattelumuodon valinta ja toteutus .....	15
5.2	Haastattelun rakenne.....	16
5.3	Haastatteluiden kohderyhmä .....	18
6	Tutkimustulokset ja niiden analysointi .....	19
6.1	Vuokratöiden haku.....	19
6.2	Työhaun helppous vuokratöiden osalta .....	19
6.3	Työllistyminen hakiessa vuokratöitä.....	20
6.4	Työsuhdeasiat .....	21
6.5	Haastattelussa annetut tiedot työstä .....	23
6.6	Tyytyväisyys saatuun palkkaan .....	23
6.7	Esimiehen toiminta työpaikalla.....	24
6.9	Epätyypillisen työsuhteen vertailu tyypilliseen työsuhteeseen.....	26
6.10	Tulevaisuus vuokratöiden osalta .....	27
7	Johtopäätökset .....	29
7.1	Tutkimustulosten havainnot .....	29
7.2	Reliabiliteetti ja validiteetti tutkimuksessa .....	30
7.3	Oma oppiminen .....	31
	Lähteet .....	34
	Liitteet.....	37
	Liite 1. Haastattelun runko .....	37
	Liite 2. Haastatteluiden vastaukset.....	38

# 1 Johdanto

Vuokratyö käsittää ajatuksen joustavasta työvoiman vuokrauksesta sitä tilaavalle yritykselle palkkiota vastaan. Vuokratyö kuuluu niin sanottuihin epätyypillisiin työsuhteisiin. Epätyypillisiksi työsuhteiksi määritellään siis tavallisista työlainsäädännön lähtökohdista eroavat työt ja työsuhteenmuodot kuten määräaikaiset- ja osa-aikaiset työt sekä keikkatyöt. Tavallisiksi työsuhteiksi voidaan luokitella vakituinen ja kokoaikainen työ. (Tieteen termipankki 2015; Opiskelupaikka 2016.)

Vuokratyössä työnantajana toimii vuokrayritys, joka solmii tulevan vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen. Työsopimus oikeuttaa työntekijän tekemään töitä vuokrayrityksen asiakasyrityksillä. Vuokrayritys huolehtii kuitenkin työnantajan normaaleista velvoitteista, kuten palkanmaksusta. Asiakas eli käyttäjäyritykselle jää velvollisuus valvoa ja ohjata vuokratyöntekijän työntekoa itse työpaikalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 5.) Alla oleva kuvio 1. selventää vuokra- ja käyttäjäyrityksen sopimussuhdetta vuokratyöntekijään.



Kuvio 1. Vuokra- ja käyttäjäyrityksen sopimussuhde vuokratyöntekijään. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 5.)

Vuokratyö on mahdollistanut joustavan työvoiman käytön nopeisiin tarpeisiin, kuten ruuhkahuippuihin, yrityksen päivittäisessä elämässä. On myös vuokratyövoimaa käyttävälle yritykselle hyödyllistä esimerkiksi ensin palkata paikkaan vuokratyöntekijä ja nähdä millainen työntekijä tämä on. Kohdatessaan hyvän työntekijän, asiakasyritykset usein haluavatkin myöhemmin palkata tuon tekijän omille palkkalistoilleen. Henkilöstövuokrausyritykset myös helpottavat työllään asiakasyrityksiä säästämällä heiltä rekrytointin vaivan. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 2.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on, miten vuokratyöntekijät ovat kokeneet asemansa työmarkkinoilla. Alaongelmana tutkitaan minkälaisia mielikuvia vuokratyöntekijöillä on vuokratyöstä. Tavoitteena on siis saada selville vuokratyöntekijöiden rehellisiä kokemuksia omasta asemastaan työmarkkinoilla. Tämä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus toteutetaan toimeksiantona henkilöstöpalvelutalo RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:lle. Tutkimuksen kohderyhmänä on RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n hakija tietokannasta valitut henkilöt, joita haastattelen laatimani haastattelurungon avulla.

RTK-Henkilöstöpalvelu Oy on valtakunnallinen henkilöstöpalvelutalo, joka tarjoaa sekä asiakkaalle että työntekijälle asiantuntevaa yhteistyötä. Palveluja on tarjolla asiakkaille henkilöstövuokrauksen, rekrytoinnin, koulutusratkaisujen ja henkilöarviointien muodossa. Työntekijöille tarjotaan erilaisia työtehtäviä, työnhaussa avustamista ja luotettavaa työnantajaa. RTK-Henkilöstöpalvelu kuuluu Suomessa toimivaan Contineo-konserniin. (RTK-Henkilöstöpalvelu 2016.)

RTK-Henkilöstöpalvelu Oy toimii erityisesti rakentamisen-, logistiikan-, teollisuuden- ja palvelun toimialoilla. RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n toimistoja löytyy Helsingistä, Raumalta, Oulusta, Kuopiosta, Varkaudesta, Joensuusta ja Mikkelistä. RTK-Henkilöstöpalvelu Oy on myös Reiluja vuokratöitä-auktorisoitu yritys, joka vahvistaa luotettavuutta sekä työntekijöiden että asiakkaiden keskuudessa. (RTK-Henkilöstöpalvelu 2016.)

Konserniin kuuluu RTK-Henkilöstöpalvelun lisäksi erikoistunut kiinteistöhoiton monipalveluyhtiö RTK-Palvelu Oy, Hyvinvointi- ja Elämyskeskus Helmiranta ja Rauman Lukko Oy, joka tarjoaa muun muassa urheilutapahtumia, konsertteja sekä catering-palveluja. (Contineo Oy 2016).

## 2 Työmarkkinat

Tänä päivänä työmarkkinoihin vaikuttavat monet eri asiat. Osa niistä vaikuttaa vain meihin täällä Suomessa ja osa ympäri maailmaa. On tärkeää tietää, mistä lähtökohdista olemme saapuneet nykyiseen työmarkkinoiden tilanteeseen, jotta ymmärtäisimme paremmin tätä päivää ja sen osia. Seuraavissa luvuissa käsittelen vuokratyön historiaa ja tilastoja sekä merkittäviä nykymaailman aiheita: digitalisaatiota ja globalisaatiota.

### 2.1 Vuokratyön historiaa ja tilastoja

Epätyypilliset työsuhteet eivät enää tänä päivänä ole niin epätyypillisiä. Ennen kuitenkin oli hyvin tärkeää tavoitella pidempää työsuhdetta. Tilastokeskuksen työolojen tutkimuksen mukaan työelämän epävarmuuden kasvaessa 1990-luvulla työsuhteiden laatu alkoi muuttua kestävämmäksi. Tämä todettiin laman jälkeisen ajan reaktioksi, koska paikallaanolo yleistyi ja samassa työpaikassa pysyttiin pidempään. (Tilastokeskus 2014, 27.)

Tilastokeskuksen tekemässä ja analysoidussa työolotutkimuksessa selvisi, että 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa vuokratyöntekijöiden osuus oli hyvin vähäinen määräaikaaisista palkansaajista. Kyseinen tutkimus osoitti, että vuokratyö ei ollut 2000-luvun alussa siis juurikaan huomiota herättävä tapaus. (Pärnänen & Sutela 2009, 164.).

Lähempänä 2010-lukua kysyttiin sama asia jokaiselta palkansaajalta. Vuokratyön osuus oli kasvanut hieman. Henkilöt, jotka vastasivat tekevänsä vuokratyötä, olivat suurimmaksi osaksi alle 30-vuotiaita, ylimmillään keskiasteen koulutuksen opiskelleista työntekijöistä. He olivat toimisto- ja palvelutyön sekä teollisen ja kaupallisen työn uralla ja monesti työntekijäroolissa. (Pärnänen & Sutela 2009, 164.).

Vastaajien joukosta suurin osa eli 43 prosenttia ilmoitti vuokratyön olevan oma valinta. Muut yleisimmät syyt vuokratyön teolle olivat opiskelun ohella tehtävä työ ja muiden työmahdollisuuksien puute. Molempien työvoima- ja työolotutkimusten tulokset olivat varsin samanlaisia keskenään. (Pärnänen & Sutela 2009, 164.)

Lokakuussa 2011 tehdyssä Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimuksessa eniten vuokratyöntekijöitä oli rakennus-, teollisuus- ja palveluyrityksillä. Tarkennettuna tavallisimmin sitä käytettiin vähittäiskaupassa, tietopalveluissa ja sähkö- ja elektroniikkateollisuudessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 40.)

Kimmo Lundén kirjoittaa Talouselämän artikkelissaan Sitran tutkimista huomioista liittyen suomalaisen työelämän vaihteluihin. Tärkeinä huomioina nousevat esille Sitran teemajohtaja Timo Lindholmin kommentit siitä, miten työn teon muodot ovat vaihdelleet vuosikymmenen aikana. Sitran omien tutkimusten mukaan suurin osa lähiaikoina tapahtuvista työllistymisistä on epätyypillisiä työsuhteita. He laskivat tutkimuksissaan epätyypillisiin työsuhteisiin mukaan osa-aikaiset- ja määräaikaiset sopimukset, kotona tehtävän työn, keikkatyöntekijät, yksinyrittäjät, tarvittaessa töihin kutsuttavat tuntityöntekijät sekä vuokratyöntekijät. (Talouselämä 2015).

Yhä useampi työsuhde on tällä hetkellä ja jatkossa epätyypillinen. Tilastojen mukaan jopa 800 000 henkilöä Suomen väestöstä on epätyypillisessä työsuhteessa juuri nyt. (Talouselämä 2015).

## **2.2 Digitalisaatio**

Työntekijöiltä odotetaan sopeutuvuutta uudenlaisiin tuuliin, jotka puhaltavat nyt työmarkkinoilla. Digitalisaatio on yksi suurimmista muutoksista ja kehitysaskelista, jonka merkityksen ja vaikutukset kaikki varmasti jollain tapaa ymmärtävät. Digitalisaation konkreettinen vaikutus näkyy sen enemmän tai vähemmän taidokkaana hyödyntämisenä muun muassa kielitaidon kehittämisen ja yrittäjyyden rinnalla. Oman osaamisen päivittäminen on ehdottoman tärkeää digitaalisen osaamisen kannalta, sillä se on jo ehtinyt vaikuttamaan tiettyihin ammatteihin ja töihin niiden tekemisen tarvetta poistamalla. (Talouselämä 2015).

Kukaan ei voi välttyä digitalisaation vaikutuksilta. Niitä ei edes kannata vältellä, koska väistämätön tuomio on kilpailukyvyn huonontuminen. Parhaimmassa tapauksessa digitalisaatio tuo yritykselle mahdollisuuden uudistua ja sitä kautta kasvaa.

Teknologiaateollisuuden kotisivuilla korostetaan erityisesti perinteistä valmistavaa teollisuutta, joka monesti jätetään digitaalisesta keskustelusta ulkopuolelle. Totuus kuitenkin on, että ”sen uudistuminen ja kilpailukyky sekä kasvu ovat koko taloutemme perusta ja kohtalon kysymys.”. (Teknologiaateollisuus 2016.)

Digitalisaatio ennen kaikkea helpottaa ja lisää tehokkuutta elämässämme. Digitalisaation avulla pyritään myös luomaan uusia työpaikkoja sekä kasvua. Teknologiaateollisuuden kotisivujen artikkelissa kerrotaan Fastems Groupin toimitusjohtajan Tomas Hedenborgin sanoneen, että ” Kasvua ja työpaikkoja luodaan investoimalla digitalisaatioon ja automaatioon”. Hedenborg työskentelee toimitusjohtajuutensa lisäksi presidenttinä

Teknolוגiateollisuuden eurooppalaisessa yhteistyöjärjestössä Orgalimessa.  
(Teknolוגiateollisuus 2016.)

Terhi Mäkelän artikkeli Talouselämän kotisivuilla avaa hyvin digitalisaatiota työntekijöiden valmiuden näkökulmasta. Kirjoitukseen on käytetty aineistona Accenturen tutkimusta ”Being digital: Embrace the future of work and your people will embrace it with you”. Työntekijöiden sopeutuminen Suomessa digitalisaatioon ilmiönä on jopa globaalilla tasolla ihailtavaa. Ainoastaan 20 prosenttia suomalaisista kuvittelee digitalisaation myötä tulevien uusien innovaatioiden vievän heidän paikkansa työelämässä. Tämä luku on muualla maailmassa 35 prosenttia. Jopa 63 prosenttia suomalaisista työntekijöistä opiskelee vahvistaakseen osaamistaan digitalisaation aiheuttamia ja aiheuttavia muutoksia varten. Luulisi siis edellisten faktojen perusteella, että yritykset olisivat implementoineet digitalisaation vaatimia osaamisalueita työntekijöiden työnkuvaan. Näin ei kuitenkaan suurimmaksi osaksi ole käynyt. (Talouselämä 2016.)

Tutkimuksen mukaan 36 prosenttia kotimaamme työntekijöistä kokee, että yritys, jossa he työskentelevät, voisi kehittää menetelmiään uusia teknologioita hyväksi käyttäen. Yrityksillä on kuitenkin vaikeuksia rohkaistua ja alkaa digitalisoimaan perinpohjaisesti liiketoimintaa. Mäkelän artikkelin mukaan ei ole vielä saatu selville mistä tämä arkuus saattaa johtua. On kuitenkin väärin olettaa, että työntekijät eivät olisi valmiita muutokseen. Mäkelä jopa toteaa artikkelissaan tutkimukseen perustuen, että ” Suomessa ja muissa Pohjoismaissa juuri työntekijät ovat digitalisaation ajuri.”. (Talouselämä 2016.)

## **2.3 Globalisaatio**

Globalisaatio on ilmiö, joka on vaikuttanut jokaiseen meistä jollain tapaa – työelämässä, henkilökohtaisessa elämässä tai vaikkapa hyvän ystävän kohdalla. Tarkastelen globalisaatioita tällä kertaa työelämän valossa. Globalisaatio on aiheuttanut paljon muutoksia etenkin viimeisten vuosikymmenten kuluessa. Työelämän näkökulmasta asiaa tutkiskeltaessa, etenkin monikansallisten yritysten määrässä on voinut havaita nopeaa kasvua. Tänä päivänä on laskettu, että monikansallisia yrityksiä on noin 200 000, kun vuonna 1988 luku oli 18 500. (Akava 2017.)

Globalisaatioissa voimakkaasti mukana ovat tietoyhteiskuntamaat, esimerkiksi Suomi. Tähän osittain syynä on kattava kaupankäynti eri maiden kanssa. Työntekijöistä korkeasti koulutetut palkansaajat ovat tutkitusti paljon tekemisissä globalisaation aiheuttamissa ilmiöissä ja tehtävissä. Toisaalta globalisaatio eli maapalloistuminen on parantanut kehitysmaiden vointia ja lisännyt teollisuusmaiden hyvinvointia entisestään mutta samalla



se on lisännyt maiden välistä kilpailua keskenään. Tämä on lisännyt osaltaan tuotantoa ja kulutusta, mikä taas on hidastuttanut kestävästä kehitystä. (Akava 2017.)

Työelämän osalta globalisaatio tulee vaikuttamaan Kauppalehden artikkelin mukaan (Kauppalehti 2016) näkyvästi keskipalkkaisiin työpaikkoihin niiden vähentymisenä. Tämä tulee vaikuttamaan kaikkiin länsimaihin. Syynä tähän ovat teknologian edistyminen sekä ulkoistamiset. Erityisesti toimisto- ja teollisuustyöpaikkojen uudelleen sijoittaminen edullisimpiin työvoimakustannusten omaaviin maihin on tulosta yllämainittujen tekijöiden vaikutuksesta. Globaalista ja tilastollisesta näkökulmasta Suomi on pysynyt yhtenä vakaimpana tulonjaon maista. Etenkin 2000-luvulla, tuloerot eivät ole heilahdelleet yhtä paljon kuin esimerkiksi 1990-luvun lopulla.

Suomea on myös vaivannut lähiaikoina kotoperäinen rakennemuutos.

Rakennemuutoksen syihin lukeutuvat muun muassa Venäjä-kaupan murentuminen ja väestön vanheneminen. Globaalista näkökulmasta, sähkö sekä metsä- ja elektroniikkateollisuuden hankaluudet koettelevat meitä kansainvälisesti. Muun muassa tutkijat Suomen Pankista ovat puntaroineet ratkaisuja siihen kuinka rakennemuutoksen tuuliin kannattaisi reagoida ja huomanneet miten oleellista on, että keskipalkkaiset työntekijät pääsevät seuraaviin työtehtäviin töiden päättyessä. Tutkijat painottavat, että ”koulutus ja kouluttautuminen siis auttavat sopeutumista.” Matalan tuottavuuden työtehtävistä ei kannata kuitenkaan luopua, koska ne antavat etenkin kouluttamattomille, nuorille sekä pitkäaikaistyöttömille mahdollisuuden työllistyä. (Kauppalehti 2016.)

### 3 Vuokratyövoima

Rakennus- ja teollisuusyritykset käynnistivät vuokratyöntekijöiden käytön vuokratyristen avulla vuosituhatlaskennan lähtöillä. Tästä eteenpäin vuokratyövoiman käyttö on saanut enemmän huomiota jokaisella alalla. HPL:n perusteella Suomessa vuokratyöntekijöitä oli arviolta 100 000 vuonna 2015. Erityisen yleistä vuokratyön käyttö on mm. rakennuksilla, ravintoloissa, kaupoissa ja metallialalla. Seuraavissa luvuissa kerrotaan tarkemmin vuokratyövoiman syistä, eduista ja haasteista. (Jobio 2016.)

Kun mietitään työnhakijoiden ja työntekijöiden omia motiiveja vuokratyön tekoon, suosituimpia syitä on se, että saa itse vaikuttaa työpaikan sijaintiin ja siihen mihin aikaan haluaisi työvuoron suorittaa. Muita syitä vuokratyön vastaanottamiseen on esimerkiksi opiskelijan itsensä elättäminen opintojen ohella. Lakkäämmät vuokratyötä tekevät ovat taas ilmaisseet vuokratyön olevan ylimääräisen tulon lähteenä varsinaisten töiden ohella tai vaikkapa eläkkeellä. (Hietala, Kaivanto & Schön. 2014, 20–21.)

Kuten mainitsin jo vuokratyön määrittelyn ohessa, se on hyvä työvoiman lähde yrityksen tukaliin ja kiireisiin tilanteisiin sen joustavuuden ansiosta. Näin voidaan myös säästää yrityksen työnantajan ja siellä jo työskentelevien omien työntekijöiden voimavaroja näissä stressaavissa tilanteissa. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi ruuhkat, vaihtelut tilauksissa ja kysynnässä sekä tarvittavat tuuraamiset työpaikalla. Yrityksen perspektiivistä vuokratyötä voidaan myös hyödyntää esimerkiksi projektityyppisissä työurakoissa tai jopa sitä kautta palkata itselleen uusia työntekijöitä. Yrityksen omien työntekijöiden kannalta edut voivat näkyä turvallisuuden tunteena oman paikkansa pitämiseen käyttäjäyrityksessä ja työn paljouteen liittyvän stressin vähentymisenä. (Hietala, ym. 2014, 21.)

Vuokratyöhön liittyy myös näiden etujen ja syiden ohella paljon epävarmuutta lähes kaikkien osapuolien näkökulmasta. Epävarmuus työntekijöiden taidoista ja luotettavuudesta voi olla isokin haaste monille mahdollisille käyttäjäyrityksille. On myös yleistä, että yritykset voivat kokea vuokratyön käytön työläältä siihen liittyvän perehdytyksen ja koko työnkuvaan tutustuttamisen vuoksi. Tämä voi tietysti hetkellisesti aiheuttaa työnteon tehon heikkenemistä mutta kuitenkin se todennäköisimmin lisää sitä pitkällä tähtäimellä. (Hietala, ym. 2014, 22.)

Yrityksen oman henkilökunnan puolesta vuokratyön käyttö voidaan kokea uhkaavaksi pariltakin eri kannalta. Yleisimpiä syitä tähän ovat yrityksen tämän hetkisen henkilökunnan osittainen tai kokonaan vaihtaminen vuokratyöntekijöihin ja työvoiman ulkoistaminen,

jolloin työvoima hankittaisiin vuokratyötä välittävältä yritykseltä kokonaisuudessaan. Joillekin ulkoistaminen vuokratyöhön on ollut jopa syynä siihen, että he ovat siirtyneet vakituisista työsuhteista vuokratyöntekoon. Valitettavasti joissakin tilanteissa viimeksi mainitut asiat voivat aiheuttaa ongelmia vakituisten- ja vuokratyöntekijöiden välille varsinkin, kun on kyse jokaisen omasta tulevaisuudesta työurallaan. (Hietala, ym. 2014, 22.)

Jos tarkkaillaan epävarmuustekijöitä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta, varmasti yksi suurimmista tekijöistä on työn jatkuvuuden ja sen määrän määrittelemättömyys. Vuokratyöntekijä saattaa myös kokea, ettei hänellä ole muita vaihtoehtoja, jos haluaa pysyä mukana työelämässä sekä elättää itsensä. Tämä saattaa myös osaltaan tarkoittaa hankalampia työskentelyaikoja- ja paikkoja, joita eivät välttämättä muut vakituisessa asemassa olevat työntekijät tahdo suorittaa. Näiden asioiden lisäksi työyhteisöön kuulumisen tunne voi jäädä syystäkin uupumaan. Tämä tietysti vaikuttaa jokaisella yksilöllisesti esimerkiksi oman työnteon laatuun ja motivaatioon. Lisäksi erilaiset järjestetyt koulutukset voivat asemasta johtuen jäädä väliin sekä omalla uralla eteneminen tauota. (Hietala, ym. 2014, 23.)

## 4 Yksilöt ja lainsäädäntö

Vuokratyötä säätelevät erinäiset lait ja direktiivit. Toistaiseksi sille ei ole luotu täysin omaa ja erillistä lainsäädäntöä vaan sitä koskevat painavimmat lait ovat yhdenvertaisuuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki, vuosilomalaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Työsopimuslaki kuuluu olennaisena osana työsuhteen raameja ja yleistä ilmettä ajatellen. Vuokratyötä säädellään myös direktiiveillä: määräaikaista työtä, - osa-aikatyötä, - ja vuokratyötä koskevilla direktiiveillä. (Moilanen 2013, XVIII-XIX, 109.)

### 4.1 Yritysten työnantajavelvollisuudet ja niiden jakautuminen

Euroopan unionin direktiivin tarkoituksena on pitää huoli siitä, että vuokratyöntekijöiden kohdalla käytettäisiin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sekä huomioitaisiin vuokrausyritykset työnantajan roolissa ja niiden teot kunnollisten työskentelypuitteiden luomiseksi. Tällä tavoin halutaan myös tuottaa lisää avoimia työpaikkoja ja edistää taipuvampien työmuotojen syntymistä. Kaikista tärkeintä on ennen kaikkea varmistaa vuokratyöntekijöiden suojelun toteutuminen sekä kohentaa vuokratyön laadullista tilaa yllämainittujen seikkojen avulla. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä 2008/104/EY.)

Direktiivissä nostetaan myös esille asioita kuten vuokratyöntekijän mahdollisuus kouluttautua työn puitteissa ja työllistyä yrityksen omille kirjoille, oikeudesta edustajaan, yrityksen omien palvelujen tarjoamista myös vuokratyösuhteessa olevalle sekä työntekijän oikeus olla tietoinen ja hakea yrityksen sisäisesti avautunutta avointa paikkaa. On myös ehdottoman kiellettyä, että työvoiman vuokrausyritys missään vaiheessa olisi oikeutettu perimään työllistyneeltä vuokratyöntekijältä palkkiota tämän työllistymisen johdosta heidän kauttaan. (Hietala, ym. 2014, 104–105.)

Työsopimukset ovat vuokratyöntekijällä ja tavallisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä lähes identtiset. Vuokratyöntekijän sopimuksessa mainitaan lisäksi lupa työntekijän sijoituksista eri käyttäjäyrityksiin. Sopimukseen usein myös lisätään tiettyjä vuokratyöhön liittyviä normeja tarpeen mukaan, mutta pääasiallisena erona pysyy yllämainittu asia. (Hietala, ym. 2014, 110.)

Työehtosopimuksia on kahdenlaisia. On yleissitovia, jotka ovat käytettäviä työehtosopimuksia siitä syystä, että ne koskevat työnantajaa huolimatta siitä onko

työnantaja jäsen sopimuksen tehneen työnantajan yhdistyksessä. Yleissitovuus riippuu siitä, onko se valtakunnallinen tai pidetäänkö kyseistä työehtosopimusta tietyllä toimialalla yleisesti edustavana. Normaalisitova työehtosopimusta käytetään silloin, kun työnantaja on jäsenenä työ sopimuksen kirjoittaman työnantajien yhdistyksessä. Työehtosopimus on siis nimeltään normaalisitova, mikäli se ei ole yleissitova. (Moilanen 2013, 110.)

Suurin osa vuokratyöntekijöiden työsuhteista kuitenkin noudattaa käyttäjäyritystä tai vuokratyön välittäjäyritystä koskevaa työehtosopimusta. Tämä johtuen tilanteista, joissa vuokratyöntekijä ei lukeudu yleissitovien työehtosopimuksien alle. Ensisijaisesti näissä tilanteissa kuitenkin toimitaan siten, että vuokratyötä välittävää yritystä sitoo käyttäjäyritystä koskeva työehtosopimus. (Hietala, ym. 2014, 27.)

HPL eli Henkilöstöpalveluyritysten liitto määrittelee henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2014), jossa otetaan huomioon muun muassa HPY:n yleiset velvollisuudet, asiakkaan yleiset velvollisuudet, työturvallisuus- ja työsuojeluvelvoitteet, rekrytointipalkkio ja vahingonkorvausvastuu (HPL 2014, 1.) Nämä ovat määriteltäviä, jotta sopimukseen liittyvien osapuolten velvollisuudet ja vastuut olisivat selväpiirteisemmät. (HPL 2017.)

Työsopimuslaki määrittelee myös muita työnantajavelvoitteita, joita kuuluu noudattaa vuokratyön kohdalla. Seuraavat pykälät ovat Työsopimuslain (55/2001) 2 luvusta ”Työnantajan velvollisuudet”.

1 §: Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 §: Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

#### 4.1 Vuokratyöntekijän velvollisuudet

Vuokratyöntekijän omat velvollisuudet ovat selkeästi määritelty Työsopimuslaissa (55/2001) luvussa 3 ”työntekijän velvollisuudet”. Laki määrittelee työntekijän velvollisuuksiin kuuluviksi alueet 1 § yleiset velvollisuudet, 2 § työturvallisuus, 3 § kilpaileva toiminta, 4 § liike- ja ammattisalaisuudet ja 5 § kilpailukieltosopimus.

Hietala ym. (2014, 139.) mainitsee myös tärkeäksi asiaksi sen, että ”Työntekijän antama suostumus työntekoon käyttäjäyritykselle merkitsee, että hänen on noudatettava käyttäjäyrityksen edustajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä työn suorittamisesta (mm. suorittamistavat ja -ajat).”

Työturvallisuuden huomioiminen on olennainen osa työvoiman vuokrausyrityksen ja asiakasyrityksen välistä sopimuksen laatimista. On yhdessä määriteltävä vaaditaanko vuokratyöntekijältä tiettyjä ammattitaidollisia näytteitä ennen palkkaamista ja mitä mahdollisia riskejä työn teossa on. Osa työturvallisuuden huomioimisen vastuusta on antaa työpaikka sellaiselle henkilölle, jolla ei ole terveydellisiä esteitä kyseisen työtehtävän suorittamiseen liittyen. (Hietala, ym. 2014, 143) Käyttäjäyrityksellä on kuitenkin suurin vastuu työturvallisuuden riskien löytämisessä ja analysoinnissa sekä toiminnan valvomisessa itse paikan päällä toisin kuin vuokrausyrityksellä. (Hietala, ym. 2014, 144.)

Työsopimuslaki (55/2001) ilmaisee liike- ja ammattisalaisuuksien salassa pitämisen työntekijää koskien. Työntekijällä ei ole siis lupaa jakaa näitä asioita ulkopuolisille tai käyttää omaksi hyödykseen. Työsopimuslaki määrittelee myös kilpailevan toiminnan ja kilpailukieltosopimuksen. Kilpailevan toiminnan mukaan työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa eli olla toisessa saman alan yrityksessä tehden samoja tehtäviä paitsi työnantajan luvalla. Tähän yhdistetään niin sanottu hyvän tavan-periaate työsuhteissa, jota pyritään noudattamaan. Kilpailukieltosopimus taas sisältää luvan siitä, että voidaan sovitus tehdä kilpailukieltosopimus työntekijän kanssa ”erityisen painavasta syystä”. Kilpailukieltosopimus siis käytännössä kieltää työsopimuksen teon saman alan yrityksen kanssa tai työntekijän itsenäisesti harjoittamaa samankaltaista toimintaa omissa nimissään. Kilpailukiello ei kuitenkaan ole voimassa mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuen.

Vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen välillä ei ole varsinaista työsopimussuhdetta. Tästä syystä ei voida vaatia, että vuokratyöntekijällä olisi liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan. Asiasta voidaan kuitenkin neuvotella,

jolloin se voi koskea molempia yrityksiä. Näihin neuvotteluihin osallistuu myös vuokratyöntekijä. (Hietala, ym. 2014, 146.)

## **4.2 Näkökulmia ja motivaatiotekijöitä**

Vuokratyö voidaan kokea eri elämäntilanteissa eri tavalla. Esimerkiksi opiskelijalle, joka käy täysipäiväisesti koulua, vuokratyö voi olla paras mahdollinen vaihtoehto aikataulujen ja oman jaksamisen osalta. Taas esimerkiksi perheellisen, muuten työttömän henkilön tilanteessa vuokratyö saattaa olla ainut mahdollisuus saada työvuoroja mutta ilman takuuta vakituisesta paikasta tai säännöllisistä työtunneista.

Antti Tanskanen on tutkimuksessaan keskittynyt vuokratyöntekijöiden huonoksi koettuun asemaan ja sen syihin. Hän päättelee tutkimuksensa perusteella, että ”Vuokratyöntekijöiden työelämän laatu on muita työntekijöitä huonompi lähes kaikilla analysoimillani työelämän laadun mittareilla.” (Tanskanen 2012, 3.) Hän perustelee väitteellensä syyksi Suomen vuokratyön osalta muun muassa osa-aikaiset työsuhteet, pienet tulot, vähäisen ammattitaidon alaiset työtehtävät ja esimies-aseman epätavallisuuden vuokratyöntekijällä. Usein myös vuokratyöntekijät ovat aktiivisia työnhakijoita mutta töitä on harvoin tarpeeksi tarjolla kaikille. (Tanskanen 2012, 3.)

Tanskanen avaa lähtökohtia näihin syihin olevan ”vuokratyön sääntelemättömyys, työhallinnon suhtautuminen vuokratyöhön, työnantajien harjoittama lobbaus ja ammattiyhdistysliikkeen passiivisuus.” (Tanskanen 2012, 3.)

Vuokratyö voi kuitenkin olla myös mahdollisuus. Mahdollisuus saada työkokemusta, hankkia lisätuloja, osoittaa käyttäjäryitykselle taitosi ja jopa työllistyä heidän omille kirjoille tai saada edes jonkin verran töitä elättääkseen itsensä. Kuten kerroin, esimerkiksi työnantajan velvollisuudet-luvussa, työntekijälle kuuluu samat oikeudet kuin käyttäjäryityksen omille työntekijöille ja vuokraavan sekä työvoimaa käyttävän yrityksen tehtävä on huolehtia näiden oikeuksien toteutumisesta. Voi olla, etteivät nämä asiat aina mene kuin pitäisi, mutta nykyään vastuuttomia yrityksiä on suhteellisen vähän. On myös tärkeää, että vuokratyöntekijä on tietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, jotta osaa seurata myös itse niiden tapahtumista.

Eri asiat motivoivat eri ihmisiä henkilöstä riippuen. FT, työnohjaaja ja työyhteisönkehittäjä Jorma Räsänen kirjoittaa Savon Sanomien artikkelissaan kolmesta erilaisesta motivaation lähteestä kolmella eri työntekijällä. Hän kuvailee ensimmäistä työntekijää palkan tavoittelijaksi, toista ammattinsa toteuttajana ja kolmatta työstään nauttivaksi, suuremman

kokonaisuuteen kuuluvaksi. Räsänen mukaan suurin osa ihmisistä motivoituu työelämässä palkasta ja tästäkin syystä he saattavat turhautua eivätkä pysty tavoittamaan menestykseen tarvittavia rasteja. (Savon Sanomat 2015.)

Räsänen kertoo Rederan tutkimuksesta, jonka mukaan ”kahdella kolmesta suomalaisesta työntekijästä motivaatio on hukassa”. Osa syytä tähän on esimerkiksi työn rutinoituminen ajan myötä. Päätelmänä Räsänen korostaa sisäisen innon ja motivaation löytämistä. Työn kuuluisi olla jollain tavalla merkityksellistä tai takaisin antavaa, jotta ihminen pysyy motivoituneena työuransa aikana. (Savon Sanomat 2015.) Mielestäni kaikki pystyvät saavuttamaan tämän tilan mikäli he tuntevat itsensä ja pystyvät tekemään sen perusteella itselleen kehittäviä sekä edullisia päätöksiä. Edullisella en tarkoita pelkästään oman edun tavoittelua, vaan asioita, joihin voit vaikuttaa ja panostaa samalla, kun sen tekeminen tuo sinulle energiaa ja hyvän mielen. En kuitenkaan usko, että tämä tulisi kaikilta täysin luonnostaan. Uskon lähes kaikissa asioissa harjoittelun voimaan ja samaa pätee tässä. Olisi syytä lähes päivittäin muistuttaa itseään siitä mikä juuri minua motivoi, miksi olen nyt tässä ja mitä voin tehdä omien ja yrityksen tavoitteiden eteen työpanoksellani.

”Syynä” motivaation hukkaamiseen matkan varrella voi myös olla yritysten arvostuksen puute työntekijöitään kohtaan, erityisesti työntekijöiden yksilölliseen persoonaan liittyen. Tämän on todettu olevan työtyytyttömyyteen eniten vaikuttava tekijä. Tähän taas liittyy isossa roolissa oleva tuottavuuden ja osaamisen tärkeys. (Savon Sanomat 2015.) Niiden ohi ei kuitenkaan aina osata katsoa ja huomata kuka todella on tuon työn tuloksen takana.

Teoriassa käsitellyt asiat muodostavat kokonaisuutena selityksen vuokratyön teolle. Vuokratyöhön liittyy kuitenkin vielä paljon enemmän esimerkiksi näkökulmia rikastuttavia asioita. Kaikkien on kuitenkin hyvä tietää perusteet, joiden lisäksi voi tutustua syvemmin vuokratyöhön. Seuraavissa luvuissa tutkitaan tarkemmin tutkimusongelmaa empiiriseltä kannalta.



## 5 Tutkimusmenetelmän valinta ja syyt

Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden kokemuksia omasta asemastaan työmarkkinoilla. Siitä syystä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, koska pohdittiin laadullisesta näkökulmasta tutkimusongelmaa. Tutkimukseen valittu kvalitatiivinen näkökulma antaa luvan analysoida oikeita, kokemusperäisiä mielipiteitä kohderyhmän kuvailemalla tavalla. Kaikkien haastatteluun vastanneiden oma todellisuus vaihtelee vaikka yhtäläisyyksiäkin usein löytyy. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä päälinjaus on etsiä todellisen elämän kokemuksia sekä löytää mahdollisesti samalla kehittämiskohteita yrityksen toiminnassa. Tärkeää on myös tarkastella kohdetta laajasti ja kokonaisuutena. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 152.)

Hirsjärvi, ym. (1997, 155.) ovat keränneet lukuisista lähteistä listan kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisistä piirteistä, joita pyrin noudattamaan tutkimusta tehtäessä. Ne määräytyvät seuraavasti:

- Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa.
- Suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina.
- Käytetään induktiivista analyysia.
- Laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa.
- Valitaan kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen.
- Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä.
- Käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti.

Tutkimuksen hyödyntämisen kannalta oli tärkeää saada selville vuokratyöntekijöiden rehellisiä kokemuksia ja mielipiteitä vuokratyöntekijänä olosta, jotta voitaisiin parantaa tarvittaessa toimeksiantajayrityksen toimintaa tyytyväisyyden takaamiseksi.

Haastateltaville vuokratyöntekijöille haluttiin antaa mahdollisuus kertoa avoimesti ja rajoittamattomasti kokemuksistaan haastattelukysymyksien avulla. Näitä avoimia vastauksia pyritään siis analysoidaan mahdollisimman yksilöllisesti, ei niinkään keskittyen vastauksien määrään. Tulosten analysoinnissa yhdistellään kuitenkin samankaltaisia vastauksia, jotta saataisiin selville mahdollisesti yhteneviä mielipiteitä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen olisi tarkoitus jättää jotain myös kohderyhmälle. Tärkeintä ei ole siis pelkästään se, että tutkija saa haluamansa irti kohderyhmästä vaan myös kohderyhmän kuuluiksi saada jotain irti haastattelusta. Tätä kutsutaan

emansipatorisuudeksi. Sen tehtävänä on edistää haastateltujen käsityksiä tutkittavasta aiheesta sekä saada aikaan positiivisia vaikutuksia toiminta- ja ajattelutavoissa. (Vilkkä 2005, 103.)

## **5.1 Haastattelumuodon valinta ja toteutus**

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voi hankkia erilaisilla tavoilla. Kohderyhmän kertomat asiat ovat kaikki kertomusta siitä, mitä henkilöt ovat kokeneet tutkittavaan aiheeseen liittyen. Normaalisti tutkimusaineisto poimitaan puheen eli haastatteluiden muodossa. (Vilkkä 2005, 100.) Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara sanovat, että haastatteluaineistoon perustuvan tutkimuksen voi toteuttaa monella eri tavalla: lomakehaastattelulla, avoimella haastattelulla tai teemahaastattelulla. Nämä kolme tutkimushaastattelumuotoa kuuluvat laadulliseen tutkimusmenetelmään. (Vilkkä 2005, 101.)

Valitsin tutkimusta varten strukturoidun haastattelun eli lomakehaastattelun tiedonkeruumenetelmäksi. Lomakehaastattelussa käytetään haastattelun runkona etukäteen laadittuja kysymyksiä. Kysymysten järjestys on myös ennalta laadittu johdonmukaiseen järjestykseen. (Hirsjärvi, ym. 1997, 197–199.)

Suoritin haastattelut yksilöhaastatteluina, sillä se sopi tutkimuksen luonteeseen parhaiten. (Hirsjärvi, ym. 1997, 197–199.) Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan yksilöhaastattelua on tapana käyttää, kun tutkitaan haastateltavan henkilökohtaisia kokemuksia tutkittavasta aiheesta. (Vilkkä 2005, 101.)

Päätin pitää haastattelut puhelimen välityksellä. Tämä johtui siitä, että osoittautui haasteeksi järjestää haastattelutilanteet kasvatusten jokaisen haastateltavan kohdalla muun muassa heidän työvuorojensa vuoksi. Tulimme toimeksiantajan kanssa siihen tulokseen, että puhelinhaastattelu oli tehokkaampi ja lähes yhtä henkilökohtainen tapa toteuttaa haastattelu.

Tutkimuseettisesti oli tärkeää selvittää ennen haastatteluiden toteuttamista onko puheluiden nauhoittaminen laillista Suomessa, haastateltavan oikeudet puhelun nauhoittamista ajatellen sekä luotettavan nauhoitusjärjestelmän hankinta. Otin lisäksi yhteyttä opinnäytetyöohjaajaani asiaa koskien, jotta sain varmuuden ja tarkat ohjeet haastatteluiden toteuttamista varten. Haastateltavan oli ensinnäkin oltava tietoinen mahdollisesta nauhoituksesta ja hänellä piti olla oikeus kieltäytyä siitä halutessaan.

Kerroin myös alkupuheessa, ettei nauhoituksia tulisi arkistoida millään tavalla vaan, että ne poistettaisiin heti vastauksien dokumentoinnin eli puhtaaksi kirjoittamisen jälkeen.

## **5.2 Haastattelun rakenne**

Liitteessä 1. näkyy haastattelurunko ja kysymykset tiedonkeruuseen. Haastattelu on laadittu loogiseen järjestykseen, josta selviää mitkä olivat syyt vuokratyön hakuun, kokemuksiin vuokratyöstä sekä halu jatkaa vuokratöiden tekoa. Nämä aiheet ovat avattu kymmenen haastattelukysymyksen avulla. Haastattelun rakenne käytiin vielä yhdessä läpi toimeksiantajayrityksen kanssa ennen haastatteluiden tekoa, jotta varmistettaisiin tyytyväisyys tutkittaviin aiheisiin.

Laadin haastattelurungon yhteyteen valmiin puheen alkuun, jonka tarkoituksena oli kertoa haastateltavalle muun muassa kuka olen, mistä soitan, millä asialla soitan sekä lisätiedot haastattelun sisällöstä ja kulusta, mikäli haastateltava suostui haastatteluun. Erityisen tärkeää oli mainita alkupuheessa, että haastateltavan suostuessa nauhoitaisin haastattelun. Tämä tulisi helpottamaan haastattelun sujuvuutta sekä tarkkojen vastauksien dokumentointia.

Haastattelun ensimmäinen kysymys pyrkii selvittämään, miksi vuokratyöntekijät päättivät alun perin hakea vuokratöitä. Se avaa työnhakijan lähtötilannetta työnhaussa ja pyrkii samalla saamaan selvää tunteista, jotka liittyvät vuokratöiden hakuun ja sen syihin. Kysymyksen perusteella voi selvittää esimerkiksi mikä mahdollisesti vuokratyön teossa on kiinnostanut, onko se ollut vain yksi työllistymismahdollisuus muiden joukossa vai jopa ainut mahdollisuus työnhaussa.

Toinen kysymys selvittää työnhaun mahdollista helpottumista ja syitä siihen. Tämä on tärkeä asia selvittää, koska sillä on voinut olla ja voi olla iso vaikutus vuokratyöntekijän motivaatioon työnhaussa ennen työllistymistä nykyiseen työsuhteeseen sekä tulevaisuuden työnhakuun. Tämän kysymyksen kautta todennäköisesti selviää, onko vuokratöiden haku koettu helpommaksi, vaikeammaksi vai samanlaiseksi kuin tyypillisten töiden haku.

Kolmannessa kysymyksessä halutaan haastateltavan kertovan kokivatko he työllistyvänsä paremmin hakiessaan vuokratöitä ja heidän omia mielipiteitään siitä, mistä tämä saattoi johtua. Tämä voi yhtälailla kuin edellisessä kysymyksessä vaikuttaa työnhakijan motivaatioon ajatellen tulevaisuuden työnhakua tai jo nykyiseen työsuhteeseen työllistyessä.

Neljännessä kysymyksessä halutaan tietää vuokra- ja käyttäjäyrityksen toimintatavoista työsuhteen alussa. Kuten teoria kertoo, vuokra- ja käyttäjäyrityksellä on sopimussuhde vuokratyöntekijään sekä omat velvollisuudet ja vastuut liittyen työsuhteeseen. Siitä syystä on tärkeää tietää, miten näitä vastuita ja velvollisuuksia suoritetaan käytännössä vuokratyöntekijän näkökulmasta.

Viidennessä kysymyksessä halutaan selvittää työhaastattelijan antamien tietojen todellisuutta liittyen tiettyyn työnkuvaan. Niin tyypillisissä kuin epätyypillisissäkin työsuhteissa, työntekijän on oltava tietoinen ennen töiden aloittamista mitä kyseiseen työnkuvaan kuuluu – varsinkin koska vuokratyöntekijä saattaa työskennellä monella eri käyttäjäyrityksellä.

Kuudes kysymys selvittää tyytyväisyyttä vuokratyöntekijän saamaan palkkaan. Kuudennen kysymyksen esittäminen oli erityinen toive toimeksiantajayritykseltä. Kaikki RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n maksamat palkat määräytyvät vähintään työehtosopimuksen eli TES:in mukaan. Vuokratyödirektiivi määrittelee, että on lähtökohtaisesti noudatettava yhdenmukaisuusperiaatetta, jossa ”vuokratyöntekijän palkan ja muiden keskeisten työehtojen on oltava vähintään samat kuin jos vuokratyövoimaa käyttävä yritys olisi palkannut työntekijän”. (Proliitto 2017.)

Seitsemäs kysymys pyrkii tiedustelemaan käyttäjäyrityksen esimiehen toimintaa työpaikalla. Kysymyksen kautta halutaan tietää, miten vuokratyöntekijöitä kohdellaan työpaikalla ja noudattavatko esimiehet heidän velvollisuuksiaan asiakasyrityksissä. Toimeksiantajayritykselle työnantajana on tärkeää pitää huolta vuokratyöntekijöistään sekä pyrkiä kannustamaan vuokratyöntekijöitä olemaan myös avoimia heidän suuntaan esimerkiksi työhyvinvoinnista.

Kahdeksannes kysymys on kaksiosainen ja sillä halutaan selvittää tutkimusongelman ydintä eli vuokratyöntekijän kokemuksia omasta asemastaan työpaikalla. Lisänä kahdeksanteen kysymykseen on haluttu tietää erityisesti, kokeeko vuokratyöntekijä olevansa osa asiakasyrityksen henkilökuntaa. Tämä on laaja kysymys, joka ikään kuin kokoaa edellisten kysymysten vastauksia tiettyyn johtopäätökseen. On tärkeää kysyä tätä vuokratyöntekijältä, koska sillä on iso vaikutus motivaatioon, työhyvinvointiin ja kuinka pitkään vuokratyöntekijä oikeasti aikoo työskennellä toimeksiantajayrityksen tai ylipäätään vuokratöiden kautta. Työympäristö- ja kaverit ovat monelle isosti motivoiva tekijä työnteossa. Vuokratyöntekijän kuuluisi tuntea yhdenvertaisuutta asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa, joten kysymyksellä halutaan selvittää toteutuuko tämä.

Yhdeksännessä kysymyksessä halutaan haastateltavan vertaavan vuokratyösuhdetta tyypilliseen työsuhteeseen. Tämän kysymyksen avulla saadaan esille niin sanotusti hyviä ja huonoja puolia molemmista työsuhteen muodoista. Sen avulla voi myös selvittää haastateltavan kanta siihen kummassa työsuhteen muodossa mieluummin itse on. Toisaalta kysymyksen asettelun johdosta haastateltava voi peilata vuokratyösuhteen puutteita tyypilliseen työsuhteeseen.

Kymmenes kysymys selvittää syitä siihen, miksi haastateltava haluaisi tai ei haluaisi jatkossa tehdä vuokratöitä. Tämän viimeisen haastattelukysymyksen tarkoituksena on jättää haastateltavalle ajatus tulevaisuuden työnäkymistä sekä selvittää tutkijalle vuokratyöntekijän tulevaisuuden suunnitelmia vuokratöiden osalta.

### **5.3 Haastatteluiden kohderyhmä**

Anonymiteetin säilyttämisen vuoksi, suppean kohderyhmän liian yksityiskohtainen kuvaileminen olisi tutkimuseettisesti kyseenalaista. Tästä syystä seuraavat kohderyhmän kuvailut ovat pintapuolisia ja kokonaiskuvan antavia.

Puhelinhaastatteluiden kohderyhmänä käytettiin RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n oman tietokannan työntekijöitä, jotka löytyivät yrityksen työntekijälistauksista. Käytin puhelinhaastatteluaineistona Tampereen yksikön viimeistä työntekijälistausta. Lista koostui kuuden eri asiakasyrityksen työntekijöistä. Haastatellut työntekijät työskentelivät teollisuuden-, tuotannon tai HoReCa-alan työtehtävissä.

Haastateltujen työntekijöiden ikä vaihteli 20–58 vuotiaiden välillä, joten tutkimuksella saatiin kerättyä laajasti eri-ikäisten kokemuksia vuokratyöstä. Haastatteluissa selvisi, että osa työntekijöistä oli jo siirtynyt asiakkaan omille kirjoille vuokratyösuhteesta tai ei enää työskennellyt RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n vuokratyöntekijänä. Tutkimukseen saatiin myös tämän takia vaihtelevuutta eri tilanteissa olevista työntekijöistä tai entisistä työntekijöistä eli haastatteluotanta pysyi siis monipuolisena ja värikkäänä.

## **6 Tutkimustulokset ja niiden analysointi**

Tässä luvussa tutkitaan ja analysoidaan kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia. Strukturoituun eli lomakehaastatteluun voidaan toimivasti soveltaa ajatusta siitä, että tulokset analysoidaan haastatteluiden suorittamisen ja purkamisen jälkeen. Analyysitavan valinta perustuu siihen, mikä tuo selkeimmin vastinetta tutkimusongelmaan. Muun muassa kasvatusta ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa analysitavat pystytään suurpiirteisesti jakamaan selittämiseen ja ymmärtämiseen pyrkiviin lähestymistapoihin. Käytän tutkimukseni analysoinnissa ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa, jolle on tyypillistä hyödyntää laadullista analysointia sekä päätelmien laatimista. (Hirsjärvi ym. 1997, 211–212.) Laadullisen aineiston analysointitavoista olen valinnut käyttööni sisällönanalyysin. Sisällönanalyysin päämääränä on analysoida aineistoa objektiivisesta näkökulmasta ja tehdä se järjestelmällisesti. Tarkoituksena on siis hahmottaa aineiston substanssia sanallisesti. (Jyväskylän yliopisto 2017.)

Soitin lähes kaikille työntekijöille saamastani aineistosta eli 24 henkilölle. Heistä 13–14 henkilöä vastasi ja osallistui puhelinhaastatteluuni. Haastattelut kestivät arviolta 5-10 minuuttia ja sain luvan nauhoittaa kaikki pitämäni haastattelut haastateltavan luvalla. Seuraavissa kappaleissa käyn läpi jokaisen kymmenen kysymyksen vastaukset analysoiden tuloksia.

### **6.1 Vuokratöiden haku**

Kysymykseen ”Miksi päätit hakea vuokratöitä?” vastasi N=14 haastateltua. Jouduin poistamaan tämän kysymyksen vastausten analysoinnin kokonaan, koska tein virheen vastausten litteroinnissa. Muokkasin muutamaa vastausta lisäyksellä edellisten vastausten perusteella, josta syystä vastausten analysointi tuottaisi virheellistä tietoa tutkimukseen. Oletin siis, että aikaisemmin vastanneet henkilöt olivat samassa tilanteessa kuin toisetkin tämän saman yrityksen työntekijät. Analysoin kuitenkin loput yhdeksän vastausta niiden oikeiden tietojen perusteella.

### **6.2 Työhaun helppous vuokratöiden osalta**

Kysymykseen ”Helpottuiko työhaun hakieessasi vuokratöitä? Jos helpottui, miten? Jos ei, miksi?” vastasi N=13 haastateltua. Haastelluista 4 vastaajaa olivat sitä mieltä, että työhaun helpottui tai helpottui vähän. Syitä tälle oli töiden määrän kasvu, vaihtelevat työnkuvat yrityksessä ja haastattelijan panos etsiä työtehtäviä hakijalle. Kyseisessä vastauksessa viitattiin entisen yrityksen haastattelijaan, jolla viitataan ilmeisesti RTK-

Henkilöstöpalvelu Oy:ta edeltäneeseen yritykseen. En purkanut vastausten litteroinnin aikana kenestä tarkemmin ottaen puhutaan, joten en voi kuitenkaan olettaa sen olevan edeltänyt yritys. Kyseinen haastattelija on siis tuntematon eikä vaikuta tämän kysymyksen vastausten analysointiin.

Haastatelluista 5 vastaajaa oli taas sitä mieltä, että työnhaku ei helpottunut hakiessa vuokratöitä. Nämä vastaukset perusteltiin, siten että käytetään mieluummin nettiä suoraan asiakasyritykselle hakiessa, työllistytään omien suhteiden kautta, työnhaku on helppoa oli kyse vuokra- tai tyypillisestä työstä, työnhaku on aina yhtä vaikeaa yrittäessä erottautua alan monista tekijöistä, ei vaikutusta työnhakuun hakiessa vuokratöitä ja että työnhaku oli samanlaista paitsi, että työnantajan ei tarvinnut tehdä mitään hakuprosessin eteen. Yksi vastaaja oli myös sitä mieltä, että työnhaku hankaloitui jonkin verran muun muassa kahden eri haastattelun takia. Kuitenkin RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n kohdalla vastaaja oli tyytyväinen siihen, ettei hänen tarvinnut käydä kuin asiakasyrityksen haastattelussa.

Haastateltavien joukkoon mahtui myös erikoistapauksia 3 vastaajan kohdalla. Näitä olivat suora yhteydenotto hakijaan avoimesta paikasta ja haastattelukutsusta, ainut mahdollisuus työllistyä toiselle paikkakunnalle vuokratöiden kautta ja kaverin kautta asiakasyrityksen löytö.

Suurin osa haastatelluista oli siis sitä mieltä, ettei työnhaku helpottunut hakiessa vuokratöitä. Osa haastatelluista tykkää ottaa ohjat omiin käsiin työnhaussa ja osalla taas vuokratöiden haku on samanlaista siinä missä muukin työnhaku. Lähes saman verran haastatelluista oli kuitenkin sitä mieltä, että työnhaku helpottui tai helpottui ainakin vähän. Kävi ilmi, että vuokratöitä tehdessä pääsi muun muassa tekemään erityyppisiä työtehtäviä ja määrällisesti enemmän töitä. Kuitenkin muutaman haastattelun kohdalla ilmeni vastausten perusteella jonkin verran ennakkoluuloja ja epätyytyväisyyttä vuokratöitä kohtaan. Koettiin, ettei työnantajan (tarkoitetaan asiakasyritystä työntekijän näkökulmasta) tarvinnut tehdä mitään hakuprosessin eteen, melkein sivuutettiin mahdollisuus työllistyä vain koska kyse oli vuokratöistä ja mieluummin olisi haettu vakituisia avoimia työpaikkoja, mikäli niitä olisi ollut tarjolla.

### **6.3 Työllistyminen hakiessa vuokratöitä**

Kysymykseen ”Työllistyitkö paremmin hakiessasi vuokratöitä? Mistä tämä saattoi johtua?” vastasi yhteensä N=13 haastateltua. Haastatelluista 3 vastaajaa oli sitä mieltä, että he työllistyivät paremmin hakiessaan vuokratöitä. Syitä tähän oli RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n tarjoama paikka, harvinainen työllistymisen mahdollisuus muilla keinoilla sekä monen

yrittäjien tapa käyttää vuokratyötä uusien ihmisten rekrytoinnissa ensimmäisenä vaihtoehtona. Yksi haastateltu ilmaisi myös oletuksen siitä, että nykypäivänä on helpompaa työllistyä vuokratyön kautta.

3 haastateltua vastasi kysymykseen kielteisesti. Yksi vastaajista ei kokenut tällä hetkellä työllistyvänsä paremmin, koska ei ollut tullut tarjouksia töistä. Haastatellun mukaan tähän saattaa vaikuttaa omat toiveet työpaikan sijainnin suhteen. Toisen vastauksen perusteella taas vuokratöiden haku ei vaikuttanut työllistymiseen, koska tuttujen kautta kuullaan töistä. Yhden vastaajan vastauksen kohdalla kyseenalaistin vastauksen arvoa kysymykseen liittyen, koska haastateltu perusteli kielteisen vastauksen erityyppisellä ratkaisulla liittyen töiden tekoon, vaikka hän tekeekin niitä vuokratöiden kautta.

Haastatelluista 2 vastaajaa kertoi, etteivät he löytäneet avoimia työpaikkoja/ilmoituksia kuin vuokratyöyrityksiltä. Toiset 2 haastateltavaa eivät osanneet sanoa työllistymisen helpottumisesta: toisen haastateltavan kohdalla ainoastaan työnantaja vaihtui ja jatkoi samassa yrityksessä työskentelyä ja toinen hakija laitto hakemuksia lähinnä suoraan yrityksille. Yksi haastateltu kertoi maineen kulkevan edellä ja työllistymisen tapahtuvan niin sanotun ”puskaradion” kautta ilman esimerkiksi vuokratyöyrityksen mukanaoloa. Yksi haastateltu myös kertoi, ettei näe eroa työllistymisessä, koska hän on työllistynyt samalla tavalla ennenkin.

Enemmistö kysymykseen vastanneista jakautui siis kahteen tasapuoliseen osaan: 3 haastateltua vastasi kysymykseen myönteisesti ja 3 haastateltua vastasi kysymykseen kielteisesti. Myönteisesti vastanneiden haastateltujen vastauksissa näkyi yhteyksiä työllistymiseen, haluttavuuteen hakijana sekä näkemykset vuokratyön runsaasta käytöstä yritysten keskuudessa. Kielteisesti vastanneiden haastateltujen vastauksissa näkyi taas mm. yhteyksiä olemattomiin työtarjouksiin ja vuokratöiden haun mitättömästä vaikutuksesta työllistymiseen. Muita tärkeitä asioita, mitkä nousivat esille loppuista vastauksista olivat työpaikkailmoitusten vähäinen määrä muilta kuin vuokratyöyrityksiltä, niin sanotun ”puskaradion” merkitys työnhaussa, työnantajajärjestelyiden muuttuminen, suoraan yrityksen palvelukseen haku ja samanlaiset työllistymisen mahdollisuudet katsomatta työllistävään yritykseen.

#### **6.4 Työsuhteasiat**

Kysymykseen ”Miten työsuhteeseen liittyvät asiat kuten työsopimus ja perehdytys ovat tehty työpaikallasi?” vastasi yhteensä N=13 haastateltua. Haastatelluista 9 vastaajaa oli ollut tyytyväisiä työsuhteeseen liittyvien asioiden hoitoon vuokra- ja asiakasyrityksen



toimesta. Yksi näistä vastanneista haastatelluista kuvaili perehdytystä yleiseksi eikä normaalista poikkeavaksi. Työsopimuksen hän kävi allekirjoittamassa RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n toimistolla ja piti sitä helppona tapana hoitaa asia. Tämänkin kysymyksen myönteisissä vastauksissa nousi esille ”entinen yritys”, jota emme voi varmasti olettaa RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n edeltäjäksi. Kuitenkin kyseisen vastauksen kohdalla haastatellulle oli jäänyt hyvä kokemus työsopimuksen ja perehdytyksen teosta.

Haastatelluista yksi vastaaja ilmaisi hyvin selkeästi tyytymättömyytensä työsuhteasioiden hoitoon. Haastateltu kertoi, että työsuhteasioihin liittyvät asiat kuten perehdytys ja työsopimus oli tehty huonosti. Kyseinen haastateltu sanoi, ettei perehdytystä tehty ennen töiden alkua niin kuin olisi pitänyt vaan joutui opettelemaan työn sitä tehdessä kiireessä. Työsopimuksen tekoon kyseinen vastaaja oli ollut ihan tyytyväinen, vaikkakin se oli tehty RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n kautta. Loput kolme haastateltua kuvailivat perehdytys ja työsopimuksen teko tilanteen, joiden perusteella päättelin näiden olevan enimmäkseen negatiivisia kokemuksia työsuhteasioiden hoidosta. Voi kuitenkin olla, että kyseisten vastaajien kohdalla he kuvailivat vain tiettyjä asioita, kuten kysymyksessä mainittua perehdytystä ja työsopimuksen tekoa. Vastausten perusteella ei siis voida vetää täysiä johtopäätöksiä siitä, että vastaajien kokemukset olivat negatiivisia.

Ensimmäinen kolmesta haastatelluista kertoi, ettei nähnyt kenen kanssa hän teki työsopimuksen, koska tämä yhteyshenkilö ei päässyt paikalle. Haastateltu siis allekirjoitti postissa tulleen työsopimuksen. Kyseinen vastaaja ei myöskään saanut sen kummempaa perehdytystä työhönsä vaan joutui opettelemaan työt niitä tehdessä. Haastateltu ei ollut vielääkään nähnyt yhteyshenkilöä tutkimuksen haastatteluhetkellä. Toinen kolmesta haastatelluista kertoi työsuhteasioiden hoidon tapahtuneen vaihtelevalla menestyksellä. Vastaajan lähiesimiehet olivat vaihtuneet monta kertaa ja vuokratyöntekijänä hänen on ollut vaikeaa tietää kenen kanssa asiat hoidetaan. Työsopimuksia on haastatellun mukaan saanut odottaa joskus reilunkin aikaa ja jossain vaiheessa oli myös epäselvyyksiä siitä kuka hoitaa sopimuksia. Hänellä ei myöskään ole ollut varsinaista perehdytystä työhön eikä esimerkiksi tiennyt työterveyshuollon asioista. Toiminta ei ole ollut siis kiitettävää haastatellun mielestä, mutta tällä hetkellä asiat ovat parantuneet hieman.

Viimeinen kolmesta haastatellusta kertoi lähettäneensä CV:nsä vuokratyöpaikalle. Asiakasyritys järjesti tapaamisen hänen kanssaan, mutta haastateltu epäili, että hänestä oli koottu erilainen CV. Hän neuvotteli tulevan työnantajan kanssa palkan ja muut asiat ilmeisesti tuon erilaisen CV:n perusteella. Erilaista CV:tä ei voida olettaa todeksi, koska tutkijan litterointi on tässä kohdassa sekavaa. Allekirjoitettava työsopimus jätettiin

paikalliselle huoltoasemalle palautuskuoren kera haastateltavan haettavaksi eikä hän koskaan nähnyt RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n yhteyshenkilöä.

Suurin osa vastanneista oli siis tyytyväinen työsuhdeasioiden, kuten työsopimuksen ja perehdytyksen hoitoon. Yksi kertoi selkeästi ilmaisten huonon kokemuksensa kysymykseen liittyen ja kolme haastateltua kuvailivat yksityiskohtaisesti tapahtumia, jotka pääteltiin enimmäkseen negatiivisiksi kokemuksiksi työsuhdeasioiden hoitamisista.

## **6.5 Haastattelussa annetut tiedot työstä**

Kysymykseen "Ovatko työtehtävät ja työympäristö olleet samoja mitä haastattelija on sinulle kertonut haastattelussa?" vastasi yhteensä N=13 haastateltua henkilöä.

Haastatelluista 11 henkilöä oli sitä mieltä, että työtehtävät ja työympäristö olivat olleet samoja mitä haastattelija oli hänelle kertonut haastattelussa. Yksi vastaaja totesi, että työtehtävät ja työympäristö olivat jopa parempia kuin mitä haastattelija kertoi.

Kaksi haastateltua henkilöä olivat kuitenkin eri mieltä kuin edellisen kappaleen vastaajat. Ensimmäinen kahdesta haastatellusta kertoi, että haastattelussa asiakas ei itse kertonut työtehtävistä tai työympäristöstä ennen töiden alkua. Päättelisin haastattelun vastauksen perusteella, että kyseessä on itse asiakasyritys. Epätarkan litteroinnin vuoksi en voi kuitenkaan olla vakuuttunut etteikö kyseessä voisi olla myös RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n haastattelija, jos sitä haastateltu tarkoitti.

Toinen näistä kahdesta haastatellusta taas kertoi, että hän haki alun perin aivan eri työhön kuin mihin hänet lopulta sijoitettiin. Hän oli kuitenkin tyytyväinen siihen, että hänellä on töitä mutta kertoi, ettei haluaisi kuitenkaan tehdä nykyistä työtä loppuelämänsä ajan. Enemmistö haastatelluista henkilöistä oli siis sitä mieltä, että haastattelijan sana työtehtäviin- ja ympäristöön liittyvissä asioissa oli pitänyt paikkansa. Kahden haastattelun henkilön kohdalla kuitenkin tiedonanto oli puutteellista tai se uupui kokonaan.

## **6.6 Tyytyväisyys saatuun palkkaan**

Kysymykseen "Mitä mieltä olet ollut saamastasi palkasta?" vastasi yhteensä N=13 haastateltua henkilöä. Haastatelluista 6 henkilöä oli tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä palkkaansa. Muutama näistä henkilöistä mainitsi lisäksi, että palkka oli jopa parempaa kuin ajatteli aluksi saavansa, sai neuvotella asiakasyrityksen kanssa palkan ja että työnkuvaan nähden palkka oli hyvä. Haastatelluista 2 henkilöä piti saamaansa palkkaa suhteellisen neutraalina. Ensimmäinen näistä kahdesta henkilöstä kertoi, että ei ylistä

palkkaansa mutta ei pidä huononakaan. Toinen heistä oli alustavasti hakenut korkeampaa palkkaa, mutta oli ymmärtänyt koeajan puitteissa maksettavan palkan syyn ja piti palkkaansa kuitenkin parempana kuin liiton maksamaa päivärahaa.

Haastatelluista 5 henkilöä eivät olleet tyytyväisiä saamaansa palkkaan. Yksi henkilö koki, että koeajan palkka oli pieni aikaisemmin saatuun palkkaan verrattuna. Päättelisin myös tämän vastauksen kohdalla, että henkilö viittaa aikaisemman työsuhteen palkkaan eli siis muuhun kuin RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n kanssa solmittuun työsuhteeseen. Kyseessä voi kuitenkin olla myös aikaisempi työsuhde RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n kanssa, joten tutkijan päätelmää ei voida pitää täysin totena. Toiset haastatellut henkilöt perustelivat tyytymättömyyttensä palkkaan seuraavasti: hieman liian pieni työskentelyaikaan nähden, aina voisi olla parempi, todella huono eikä ole saanut missään näin huonoa palkkaa sekä että nykyisiin työtehtäviin ja vastuuseen nähden palkka oli liian pieni.

Yleinen tyytyväisyys palkkaan oli nähtävissä enemmistön vastausten perusteella. Perusteltujen vastausten pohjalta voi nähdä, että työntekijät olivat olleet ehkä jopa yllättyneitä palkkansa määrittelystä ja muotoutumisesta.

## **6.7 Esimiehen toiminta työpaikalla**

Kysymykseen ”Millaista esimiehen työ on ollut työpaikallasi?” vastasi N=13 haastateltua henkilöä. Haastatelluista 8 vastaajaa oli tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä esimiehen työhön työpaikallansa. Muutaman vastaajan kohdalla koettiin, ettei esimiehen työssä ollut moittimista. Yksi näistä haastatelluista kommentoi, että sai aina tukea yrittäjältä. Hänen työpaikallaan myös kaksi työntekijää työskenteli keskenään, joten he toimivat ikään kuin toistensa esimiehinä. Eräs näistä haastatelluista kertoi myös, että esimiehen työ oli samanlaista kuin ennenkin, ellei parempaa, koska oli ylipäättään esimies nyt. Tämänkin kertoman perusteella on vaikeaa sanoa varmaksi kehen haastateltu viittaa ”ennenkin”-käsitteellä. Tutkijan olisi tullut tässäkin tapauksessa selvittää tarkemmin haastatellun tarkoittama asia. On myös hankalaa tulkita tarkoitetaanko haastatellun sanomisella tyytyväisyyttä tilanteeseen vai tehdäänkö vain havainto tilanteesta. Tämä olisi pitänyt tarkentaa haastatteluhetkellä kyseiseltä henkilöltä.

2 haastateltua henkilöä antoivat neutraalimmat vastaukset, joissa toinen heistä ei osannut sanoa kysymykseen mitään ja toinen kertoi, ettei työnjohdossa ollut valittamista. Sama henkilö kertoi myös, etteivät isoimmat johtajat olleet yleensä paikalla. Haastatelluista 3 henkilöä olivat taas tyytymättömämpiä esimiehen toimintaan. Ensimmäinen heistä kertoi, ettei esimiehen työ ollut kehumisen arvoista. Haastatellun mukaan työntekijöille tehtiin

kiusaa luomalla kiire väkisin. Toinen haastateltu kertoi, että hän on itse yksin työpaikalla ja esimies eri paikassa. Hän sai heikosti tukea esimieheltä tarvittaessa ja oli joutunut soittelemaan välillä eri tilanteissa toimimisesta RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:lle. Kolmas haastateltu kertoi taas, että muuten oli ok ja normaali tilanne, mutta vuokratyöntekijöitä ei kohdeltu hänen mukaansa tasapuolisesti yrityksen omien työntekijöiden kanssa. Työt olivat kuitenkin samoja kaikilla ja ne jaettiin tasapuolisesti työntekijöiden kesken, mutta yrityksen asioista ei kerrottu vuokratyöntekijöille. Kyseinen henkilö kyseenalaisti hänen kuulumistaan yritykseen, etenkin koska he joutuvat pitämään yrityksen paitaa päällään.

Suurin osa vastanneista oli tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä esimiehen työhön työpaikalla. Lopuilla vastanneista oli joko neutraalimpi näkökulma asiaan tai enemmän kerrottavaa harmillisista tilanteista. Huonoimmat kokemukset esimiehen työstä olivat kuitenkin suhteellisen selkeästi yksittäisiä tapauksia, joissa näkyi erilaisia piirteitä ja tapahtumia.

## **6.8 Koettu asema**

Kysymyksen muotoilu ja esittäminen epäonnistui osittain tutkijan toimesta. Osa vastaajista vastasi kysymykseen ainoastaan ”kyllä” tai ”ei”-periaatteella eikä kattavampaa vastausta jokaisen haastatellun kohdalla saatu kerättyä. Vaikka kysymys ”miten koet asemasi työpaikalla osana asiakasyrityksen henkilökuntaa” oli tarkoitettu tarkentavaksi kysymyksesi ensimmäiseen ”miten koet asemasi työpaikalla”-kysymykseen, tutkija saattoi esittää kysymyksen ikään kuin tarkentava kysymys olisi ollut pääkysymys. Vastaukset siis painottuvat tarkentavaan kysymykseen.

Kysymykseen ”Miten koet asemasi työpaikalla? Miten koet asemasi työpaikalla osana asiakasyrityksen henkilökuntaa?” vastasi siis N=13 haastateltua henkilöä. Haastatteluun vastanneista 8 henkilöä koki kuuluvansa osaksi asiakasyrityksen henkilökuntaan. Yksi haastatelluista yhtyi hyvin pitkälti tähän mielipiteeseen vaikka hänen mukaansa yrityksen henkilökunnassa oli myös yksittäisiä hajaääniä. Kahden haastatellun kohdalla asiakasyrityksen henkilökuntaan kuuluminen toteutui, koska muutkin työntekijät olivat vuokratyön kautta töissä työpaikalla tai olivat olleet vuokratyöntekijöitä eri yrityksistä ennen yrityksen omille kirjoille siirtymistä. Muiden myönteisesti vastanneiden kohdalla perusteltiin vastausta siten, ettei koettu itseään poljetuksi, tunnettiin itsensä samanlaiseksi ja samalla viivalla olevaksi yrityksen omien työntekijöiden kanssa ja jopa vasta kuukauden työpaikalla työskennellyt koki jo itsensä osaksi asiakasyrityksen henkilökuntaa.

Kukaan kysymykseen vastanneista haastatelluista henkilöistä ei ilmaissut täyttää kuulumattomuuden tunnetta asiakasyrityksen henkilökuntaan. Kuitenkin 5 kysymykseen

haastateltua vastaajaa kertoi ongelmistaan tuntea itseänsä osaksi asiakasyrityksen henkilökuntaa. Yksi haastateltu koki itsensä kyllä työntekijäksi, mutta ei tiennyt pitäisikö itsensä kokea osaksi henkilökuntaa. Toinen haastateltu kertoi, että koki itsensä osaksi henkilökuntaa työntekijöiden parissa mutta työnantajan/johtajien puolesta ei. Yhdellä haastatellulla tuntui kuitenkin takaraivossa, että hän on vuokratyövoimaa ja ostettua työvoimaa vaikka kokikin olonsa osaksi asiakasyrityksen henkilökuntaa. Erään haastatellun kohdalla koettiin, että on silloin tällöin osa henkilökuntaa mutta esimerkiksi loma-ajoista keskustellessa hän oli heikommassa asemassa kuin yrityksen omat työntekijät. Kyseinen haastateltu lisäsi vielä, että silti oletetaan hänen kantavan samalla tavalla vastuu töistä kuin muutkin työntekijät. Yhden haastatellun henkilön kohdalla kävi myös ilmi, ettei hän kokenut olevansa täysin osa henkilökuntaa, kun puhuttiin yrityksen toiminnasta. Työstä puhuttaessa kokemus oli päinvastainen.

Vastausten perusteella enemmistö haastatelluista koki itsensä osaksi siis asiakasyrityksen henkilökuntaa joko luonnollisesti tai koska muut työntekijät olivat tai olivat olleet samassa tilanteessa. Sama kokemus loi tässä tapauksessa yhteenkuuluvuuden tunnetta näiden työntekijöiden välille. Kuulumattomuuden tunne tai lievempi kuulumattomuuden tunne koettiin yleensä epävarmuuden tai yrityksen johdon takia.

## **6.9 Epätyypillisen työsuhteen vertailu tyypilliseen työsuhteeseen**

Kysymykseen ”Millaista vuokratyösuhteessa olo on verrattuna tyypilliseen työsuhteeseen?” vastasi N=13 haastateltua henkilöä. Vastaajista 10 haastateltua ei osannut sanoa tai huomannut juurikaan eroa vuokratyösuhteessa oloon verrattuna tyypilliseen työsuhteeseen. Koettiin vuokratyösuhteessa palkan maksettavan eri kautta, työsopimukset lyhyiksi (4-8 kuukautta) joka aiheutti epäturvallisuuden tunnetta työn jatkumisesta ja tarvittaessa yhteydenpidon RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:seen. Lyhyen vuokratyösuhteen perusteella vastanneet eivät myöskään huomanneet eroa tyypilliseen työsuhteeseen. Ajateltiin myös, että työt voivat loppua milloin vaan. Tutkijan näkökulmasta tässä puhutaan siis vuokratyöstä, mutta epätarkan litteroinnin vuoksi tästä ei ole varmuutta. Erään haastatellun mukaan vuokratyösuhte oli nollasopimuksen tapauksessa huono, mutta jos työaika oli 40 tuntia viikossa ja asiakasyrityksen toiminta olisi lakannut tai muuta vastaavaa, niin olisi saanut ainakin vuokratyösuhteen kautta muun muassa palkan. Siinä mielessä vuokratyösuhte olisi parempi työntekijän puolesta haastatellun mukaan.

Haastatelluista 2 henkilöä olivat eri mieltä muiden haastateltujen kanssa. Ensimmäinen heistä kertoi, että vuokratyösuhde ei ole normaali tyypillisiin työsuhteisiin verrattuna, kun esimerkiksi hakee lainaa pankista. Hänen mielestään vain 4 kuukauden mittaisten sopimusten teko kerrallaan ei ollut mistään kotoisin. Toinen haastateltu kertoi, että vuokratyöntekijälle ei jää minkäänlaisia oikeuksia. Hänen mukaansa työntekijän oikeuksia sivuutettiin vuokratyöpaikan avulla ja ettei vuokratyöntekijällä ole edes tavallisen työntekijän oikeuksia.

Selkeästi enemmistö haastatelluista ei huomannut isoa eroa verrattaessa vuokratyösuhdetta tyypilliseen työsuhteeseen. Kuitenkin jotain huolenaiheita ja etuja oli mainittu vuokratyösuhteeseen viitaten. Hieman vierastettiin ajatusta RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:sta ”oikeana työnantajana” ja koettiin työsopimusten pituudet alttiiksi liiallisille muutoksille nopeallakin aikavälillä. Oli kuitenkin huomioitu tietynlaista turvaa, mitä vuokratyösuhde toisi esimerkiksi yllättävissä tilanteissa. Huonot mielikuvat ja kokemukset olivat onneksi yksittäisiä, vaikkakin harmillisia, tapauksia. Näissäkin nousi esille lyhyen työsopimuksen tuoma epävarmuus. Oli myös hälyttävää, että ajateltiin vuokratyöpaikan avulla sivuutettavan työntekijän oikeuksia. Tällaisiin kokemuksiin tai mielikuviin vuokratyöstä on tärkeää tarttua ja selvittää mistä tämä saattaisi johtua.

## **6.10 Tulevaisuus vuokratöiden osalta**

Kysymykseen ”Haluaisitko jatkossakin tehdä vuokratöitä? Perustele.” vastasi N=13 haastatelluista henkilöistä. Vastaajista 4 haastateltua oli sitä mieltä, että voisi tehdä jatkossakin vuokratöitä. Tämä perusteltiin tarpeeksi pitkällä työsopimuksella, helpommalla työllistymisellä ja oman osaamisen tiedostamisella RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:ssa sekä sen verran pitkän työuran RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n kanssa tehneenä, ettei nähty syytä vaihtaa työpaikkaa. Sama henkilö kertoi myös, että oli tykännyt työn teosta työsuhteessa. Epävarmemmissa vastauksissa ei osattu sanoa jatkosta vuokratöiden parissa ja voisi tehdä jatkossakin vuokratöitä, jos työsuhde olisi luotu samalla tavalla kuin tällä hetkellä – ensin löytyy asiakasyritys ja koeaika olisi vuokratyön kautta. Samainen haastateltu ei kuitenkaan hakisi vuokratyöpaikkaa esimerkiksi TE-Palveluiden avointen työpaikkojen sivuilta, varsinkaan jos tällaisessa työpaikkailmoituksessa ei olisi mainittu edes asiakasyritystä.

Haastatelluista useampi eli 7 henkilöä ei haluaisi jatkossa tehdä vuokratöitä tai mieluummin työllistyttäisiin suoraan asiakkaan omille kirjoille. Asiakkaan omille kirjoille palkkaus koettiin vakaammaksi vaihtoehdoksi. Osa vastaajista oli kuitenkin avoimia sille ajatukselle, että tarpeen tullen he voisivat tehdä vuokratöitä. Haastatelluista 4 henkilöä

olivat ehdottomasti sitä mieltä, ettei tekisi enää jatkossa vuokratöitä. Yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että jos asiakas ei kykene ottamaan suoraan omille kirjoilleen töihin, niin sitten ollaan kotona. Toinen haastateltu taas kertoi, että hakee jatkuvasti muita paikkoja ja heti kun saisi vakituisen paikan, niin lähtisi pois vuokratyösuhteesta. Vuokratöissä oli hänen mielestään epävarmempi tulevaisuus. Yhden haastatellun kohdalla oli taas tapahtunut asia, josta oli jäänyt huono ilmapiiri ja toisen haastatellun syynä olivat jatkuvuus ja edut.

Iso osa haastatelluista henkilöistä ei siis haluaisi jatkaa vuokratöiden tekoa tulevaisuudessa. Tämän syynä nousi esille arvostus vakituista paikkaan kohtaan yrityksen omilla kirjoilla. Se koettiin selvästi varmemmaksi vaihtoehdoksi. Vuokratyön tekoa jatkossa pidettiin enemmänkin varasuunnitelmana, mikäli ei saisi muita töitä. Muutaman vuokratöiden teon jatkamisen kannalla olevien haastateltujen syyt taas liittyivät varmempaan työllistymiseen ja totuttuihin työsuhteen menetelmiin. Pidempi työsopimus ilmeni myös ehtona tulevaisuuden vuokratöille.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haluttiin vastauksia tutkimusongelmaan miten vuokratyöntekijät ovat kokeneet asemansa työmarkkinoilla. Alaongelmana käsiteltiin vuokratyöntekijöiden mielikuvia vuokratyöstä. Tutkimuksessa haluttiin saada rehellisiä kokemuksia vuokratyöntekijöiden kertomana, haastatteluiden avulla. Seuraavassa luvussa nostan esille vastauksia tutkimusongelmaan ja huomioita tutkimuksen tuloksista, arvioin validiteetin ja reliabiliteetin toteutumista sekä pohdin omaa oppimistani.

### **7.1 Tutkimustulosten havainnot**

Työhaun ja työllistymisen osalta mielipiteet vaihtelivat niiden menestyksen mukaan. Mikäli oli ollut helppoa hakea töitä ja työllistyä, kokemus oli hyvä. Mikäli työnhaku oli ollut vaikeaa eikä tuottanut työllistymisen mahdollisuuksia, kokemus oli huonompi. Huonompia kokemuksia omaavilla oli halu hakea suoraan yritykselle töihin ilman vuokratyöyritystä tai ylipäättään vaikeuksia työhaussa, oli kyse vuokra- tai muusta työstä. Vuokratöitä pidettiin toissijaisena vaihtoehtona työhaulle sekä työllistymiselle ja mielikuvat vuokratöiden tai ylipäättään työhausta olivat negatiivisävytteisiä.

Mielikuvat vuokratyöstä ja sen teosta olivat jokseenkin ennakkoluuloisia ja epäileviä. Lyhyet työsopimukset aiheuttivat epävarmuutta ja sitä kautta halua siirtyä vakituisen työsuhteeseen tilaisuuden tullessa. Kerroin aikaisemmin tyypillisen ja epätyypillisen työsuhteen eroista. Tutkimustuloksista huomattiin, että ei huomattu isoa eroa vuokratyösuhteen ja tyypillisen työsuhteen välillä. Kuitenkin painava asia, joka nousi esille haastattelun vastauksissa, oli ajatus siitä, että vuokratyöpaikan avulla pyritäisiin sivuuttamaan työntekijän oikeuksia. Tämä on erityisen hälyttävä mielikuva siitä, miksi yritys käyttäisi vuokratyövoimaa. Yksi teoriaosuuden isoista aihealueista oli ”Yksilöt ja lainsäädäntö”, jonka periaatteiden mukaan jokaisen vuokra- ja käyttäjäyrityksen sekä myös vuokratyöntekijän kuuluu toimia. Kommunikointi vuokratyörytymiseen huolestuttavissa tilanteissa on myös ensiarvoisen tärkeää, jotta työnantajana vuokratyörytys on tietoinen, jos kaikkia sääntöjä ei noudateta. Antti Tanskasen pohdinta tutkimuksessa ”Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta” (2012) osoittautuu jokseenkin todeksi näissä asioissa.

Vuokratyössä saatiin tehdä enemmän erilaisia työtehtäviä ja se antoi turvaa mahdollisissa käyttäjäyrityksen ongelmatilanteissa. Töitä myös saattoi olla määrällisesti enemmän. Tutkimuksessa huomattiin myös, että vuokratyöntekijät osoittivat tyytyväisyyttä työsuhteeseen liittyvien asioiden hoitamisen osalta. Näissä kysymyksissä käsiteltiin siis



palkkaa, haastattelua ja työsuhteasioiden hoitoa. Kaikissa työsuhteissa on tärkeää noudattaa lainsäädäntöä ja oikeaoppista toimintaa, kun on kyseessä sopimussuhde. Tämän toteutuminen osoittaa toimeksiantajayrityksen vastuullisuutta ja tarkkuutta. Kaikkien vuokratyöntekijöiden kohdalla kuuluisi kuitenkin noudattaa samoja periaatteita, jonka takia muutamat negatiivissävytteiset vastaukset nousivat herkemmin esiin. Palkka tietysti määräytyy vähintäänkin työehtosopimuksen mukaan, joten sen suuruudesta tai pienenudesta johtuvien kommenttien perusteella ei voida yksittäistä toimijaa syyttää tai ylistää. Mutta muiden asioiden, kuten työsuhteasioihin ja haastatteluun voidaan kuitenkin vaikuttaa ja kokemuksen kuuluisi olla kaikille myönteinen ja etenkin luotettava.

Huomattiin, että vuokratyöntekijän kokemus kuuluvuudesta käyttäjäyrityksen henkilökuntaan oli kielteinen jossain tapauksissa epävarmuuden ja työnjohdon takia. Työnjohdon yksi pääasiallisista tehtävistä on kohdella vuokratyöntekijöitä tasa-arvoisesti yrityksen omien työntekijöiden kanssa. On tärkeää saada vuokratyöntekijät tuntemaan itsensä osaksi yritystä, ei pelkästään pinnallisella tasolla vaan keinoilla, joiden avulla vuokratyöntekijällä olisi tunne kuuluvuudesta yrityksen henkilökuntaan. Tämä voi olla hankalaa, koska vuokratyöntekijä on todellinen työnantaja, joten se saattaa hämmentää tunnetta siitä kenelle oikeastaan tehdään töitä. Juuri tämän tunteen takia käyttäjäyrityksen on varmistettava vuokratyöntekijän motivaatio työtä kohtaan.

Vuokratyöntekijöiden yleinen käyttö joissain yrityksissä loi yhteenkuuluvuuden tunnetta vuokratyöntekijöiden välille. Samankaltaiset kokemukset ja tilanteet yhdistivät vuokratyöntekijöitä. Ei välttämättä edes tarvittu pelkästään vuokratyöntekijöistä koostuvaa työyhteisöä vaan myös yrityksen omien työntekijöiden kanssa onnistuttiin luomaan toimiva tiimi. Yrityksen omat- ja vuokratyöntekijät olivat sopeutuvaisempia ”ulkopuolisiin” työntekijöiden nähden.

Vuokratyön tulevaisuus näyttää tutkimuksen perusteella heikolta, koska vakituista työpaikkaa pidempiin varmempana vaihtoehtona. Vuokratöiden teko koettiin enemmän varasuunnitelmana. Toisaalta vuokratyön teossa ilmeni varmuutta työllistymiselle jatkossakin ja totutut työskentelytavat kannustivat jatkoon etenkin jos työ sopimusta pidennettäisiin jatkossa.

## **7.2 Reliabiliteetti ja validiteetti tutkimuksessa**

Tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta pyritään pohtimaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla selvitetään, pystyttäisikö tutkimus toteuttamaan uudelleen samoilla tuloksilla. Toisin sanoen kyseessä on tutkimuksen toistettavuuden arviointi. Validiteetti

kertoo toteutuiko tutkimusmenetelmän tarkoitus mitata haluttua asiaa. Etenkin laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että löydetään samankaltaisuus kuvauksesta sekä siihen annetuista tulkinnoista ja selityksistä - toisin sanoen siis selvitetään koetaanko selitykset ja tulkinnot luotettavaksi. (Hirsjärvi, ym. 1997, 226–227.)

Tutkimuksen reliabiliteetti toteutuisi osittain, sillä tutkimuksen suunnittelun ansiosta pystyttäisiin toistamaan samat olosuhteet ja menetelmät haastattelijan osalta. Tässä on kuitenkin tietynlainen ”mutta” – eli tutkijan on tietysti mahdotonta sanoa vaikuttivatko haastateltavan vastauksiin juuri tämän tietyn päivän tunteet tai mielipiteet vai olisivatko vastaukset olleet samat, oli sitten huonompi tai parempi päivä. Uskon myös, että tutkimusta toistettaessa ei tehtäisi uudelleen virheitä litteroinnissa, joten haastateltujen vastausten tarkkuus saattaisi parantua tehtäessä tutkimusta uudelleen.

Validiteetti toteutuu myös osittain tutkimuksessa. Tutkimusongelmaan siis saadaan tietynlainen vastaus, mutta parantamalla haastattelukysymysten avoimuutta ja keskittymällä vielä enemmän mielikuviin vuokratyöstä niin olisi voinut saada syvällisempiä vastauksia. Tutkimusongelmaan vastaaminen jäi siis hieman puutteelliseksi mielestäni, koska tutkimus keskittyikin lopulta enemmän työsuhteasioihin kuin aseman kokemiseen mielikuvien kannalta. Eli mikäli tutkimusongelma olisikin keskittynyt enemmän esimerkiksi työsuhteperiaatteiden toteutumiseen, tutkimus olisi ollut validimpi.

### **7.3 Oma oppiminen**

Päätin vuoden 2016 syksyllä tehdä opinnäytetyöni toimeksiantajayritys RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:lle. Aloitin siellä toisen osan työharjoittelustani saman vuoden syyskuussa. Sain itse keksiä opinnäytetyön aiheen, mutta halusin silti tiedustella ensin, mikä tutkimuksen kohde kiinnostaisi toimeksiantajayritystä ja tuottaisi heille arvokasta tietoa. Toimin yrityksessä työharjoittelun aikana hr-assistenttina, joten pääsin tekemisiin lähes päivittäin vuokratyöntekijöiden kanssa. Aiheeni työlle ja toteutustapa muotoutui hiljalleen vuoden 2016 lopulla ohjaajan sekä esimiehen kanssa keskustellessa. Aloin työstämään tutkimusta joulukuussa, lähtien liikenteeseen tutkimuksen suunnittelulla ja sitä kautta teorian avaamisella.

Teorian opiskelu ja kirjoittaminen tuntui vähintäänkin työteliältä. Tuntui, ettei aikaa ollut tarpeeksi ja lähdeviittaukset tuottivat aluksi ongelmia. Tähän myös vaikutti oma tarkkuus ja itsekriittisyys omasta osaamisesta. Minulla riitti kuitenkin kiinnostusta aiheeseen, sillä olin juuri aloittanut vuoden 2017 tammikuussa RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:ssa rekrytointivastaavan työssä. Halusin opiskella aihetta muun muassa lisää oman

ammattillisen osaamisen vahvistamiseksi, joten teorian kirjoittaminen tuli juuri sopivaan kohtaan. Epävarmuus omasta tekemisestä hälveni vähitellen, kun pääsi vauhtiin kirjoittamisessa. Opinnäytetyöseminaareista oli iso hyöty ja teoriaosuus pääsi omiin oikeuksiinsa muun muassa sisällysluettelon hienosäädöllä.

Tutkimus oli alun perin tarkoitus toteuttaa syvähaastatteluiden avulla. Suunnitelmissa oli haastatella noin kymmenen RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n vuokratyöntekijöistä. Tämä suunnitelma kuitenkin muuttui kevään 2017 edetessä. Aloin epäilemään ajan riittämistä haastatteluiden teolle töiden ohella. Lopulta päädyimme toimeksiantajayrityksen yhteyshenkilön kanssa siihen tulokseen, että puhelinhaastattelu olisi paras tapa toteuttaa haastattelut. Laatimani haastattelukysymykset osoittautuivat epätäydellisiksi haastatteluja tehdessäni. Muokkausteni jälkeenkin osaan kysymyksistä oli helppo vastata sanoen ”kyllä” tai ”ei”. Puhelinhaastattelut osoittautuivat tehokkaaksi tavaksi toteuttaa haastattelut mutta niiden perusteella en saanut kvalitatiiviselle tutkimukselle olennaista yhteyttä haastateltavaan. Sen vuoksi haastatteluni muistuttivat omasta mielestäni enemmänkin nopeita kyselyjä avoimiin kysymyksiin. Puhelimen välissä olo tuntui jopa hoputtavan myös minua haastattelijana, koska en halunnut ikään kuin vaivata haastateltavaa turhan pitkällä puhelinkeskustelulla. Erilainen haastattelutapa olisi voinut olla parempi tässä tapauksessa, esimerkiksi teemahaastattelu, jossa ei ole tarkkoja kysymyksiä vaan edetään teemojen kautta. (Hirsjärvi, ym. 1997, 197.) Tällä keinoin olisi voinut saada vieläkin syvempiä mielipiteitä asiasta esille.

Opinnäytetyössäni näkyy selkeästi kvantitatiivinen lähestymistapa, esimerkiksi haastatteluvastausten analysoinnin kohdalla. Tämä ei ollut tarkoituksenmukaista vaan oikeastaan paras tapa miten osasin analysoida tuloksia. Kvalitatiivisen tutkimuksen peruspilarit olivat minulle tutut mutta osittain koulussa opittujen menetelmien avulla, työssäni painottuu kvantitatiivinen näkökulma. Ennen työn tekoa, minun olisi kannattanut tutustua lisää kvalitatiivisen tutkimuksen tekotapoihin. Toinen asia mihin olisi pitänyt perehtyä tarkemmin ennen tutkimuksen toteuttamista oli litteroinnin perusteet. En ollut tietoinen, että nauhoitetut haastattelut olisi kuulunut kirjoittaa puhtaaksi täysin samoilla sanoilla mitä haastateltu on käyttänyt. Käytin kyllä samoja ilmaisuja ja sanoja kuin he vastausten auki kirjoittamisessa, mutta silti omin sanoin ja hieman lyhennettynä, tiiviimpänä versiona. Tämä jäi harmittamaan erityisen paljon, koska en voinut esimerkiksi siteerata haastateltuja virheeni vuoksi. Litteroinnin aikana tein myös virheen olettamalla vastaajien tilanteiden samankaltaisuutta, mikä johti kysymyksen poistamiseen. Tutkimuksesta jäi uupumaan kaipaamani syvyys, jonka siteeraukset olisivat voineet osittain tuoda ja olla mielenkiintoista luettavaa.

Oma työskentelyni alkoi tehokkaasti viime joulukuussa aloittaessani suunnittelulla ja teorian kirjoittamisella. Kuten aikaisemmin mainitsin, työn tekoa hidasti hieman aluksi oma epävarmuus ja töiden ohella pidin pienen tauon aktiivisesta kirjoittamisesta. Motivoiduin kuitenkin kevään edetessä tekemään itselleni uuden aikataulun palautuspäivään asti. Aikataulun teko uudelleen oli todella hyödyllistä ja pääsinkin tavoitteisiini, samalla pysyen aikataulussa. Pyrin kirjoittamaan opinnäytetyötä muutamia tunteja päivässä, jotta pystyin pohtimaan aiheita syvemmällä keskittymisen tasolla. Välillä inspiraatio innosti kirjoittamaan lyhyessäkin ajassa paljon ja välillä taas tuntui, ettei tekstiä syntynyt tarpeeksi käytettyyn aikaan nähden. Nämä tunteet olivat myös osa oppimisprosessia. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön teko oli ajoittain stressaavaa ja antoisaa. Suurin stressin aiheuttaja oli kuitenkin oma itsekriittisyys. Pääsin kohtaamaan ja käsittelemään sen hallintaa, joka varsinkin kevään loppupuolella alkoi tuottamaan positiivisia tuloksia. Tuntuu siis, että opin myös itsestäni paljon työn aiheen lisäksi.

## Lähteet

- Akava 2017. Nykyinen globalisaatio ja toimintatavat ristiriidassa. Luettavissa: [https://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/globalisaatiolinjaukset\\_-\\_enemman\\_mutta\\_parempaa\\_globalisaatiota/globalisaation\\_edut\\_haitat\\_ja\\_uusimistarpeet](https://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/globalisaatiolinjaukset_-_enemman_mutta_parempaa_globalisaatiota/globalisaation_edut_haitat_ja_uusimistarpeet). Luettu: 4.5.2017.
- Contineo Oy 2016. Contineo Oy. Luettavissa: <http://contineo.fi/>. Luettu: 5.12.2016.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä 2008/104/EY.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Talentum Media Oy ja tekijät. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- HPL 2014. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot. Luettavissa: [http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/yleiset-sopimusehdot/yse-ehdot-28012014\\_final.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/yleiset-sopimusehdot/yse-ehdot-28012014_final.pdf). Luettu: 6.2.2017.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Alan yleiset sopimusehdot. Luettavissa: <http://www.hpl.fi/vastuullisuus/alan-yleiset-sopimusehdot.html>. Luettu: 6.2.2017.
- Jobio 2016. Vuokratyön edut – miksi työllistyä vuokrafirman kautta?. Luettavissa: <https://blog.jobio.fi/vuokratyon-edut/>. Luettu: 4.5.2017.
- Jyväskylän yliopisto. Graduaineiston analysointi. Luettavissa: [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston\\_analysointi2.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf). Luettu: 25.4.2017.
- Kauppalehti 2016. Keskiluokka katoaa myös Suomesta. Luettavissa: <http://m.kauppalehti.fi/uutiset/keskiluokka-katoaa-myo-suomesta/zcwRVTcD>. Luettu: 4.5.2017.
- Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum. Helsinki.

Opiskelupaikka 2016. Epätyypilliset työsuhteet. Luettavissa:

<http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoelamatietopankki/Tyosuhteen-alku/Epatyypilliset-tyosuhteet>. Luettu: 21.12.2016.

Proliitto 2017. Vuokratyöopas. Luettavissa: <http://www.vuokratyopas.fi/fi/vuokratyossa-noudatettavat-palkkaehdot-ja-muut-tyosuhteen-ehdot.html>. Luettu: 27.4.2017.

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K-M. (toim.). Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet, s. 148–169. Multiprint Oy. Helsinki.

RTK-Henkilöstöpalvelu 2016. Tehokasta ja reilua henkilöstöpalvelua. Luettavissa: <http://www.rtkhenkilostopalvelu.fi/>. Luettu: 5.12.2016.

RTK-Henkilöstöpalvelu 2016. Asiantunteva kumppani. Luettavissa: <http://www.rtkhenkilostopalvelu.fi/tyonantajalle/>. Luettu: 5.12.2016.

RTK-Henkilöstöpalvelu 2016. RTK-Henkilöstöpalvelu on reilu työnantaja. <http://www.rtkhenkilostopalvelu.fi/tyontekijoille/>. Luettu: 5.12.2016.

RTK-Henkilöstöpalvelu 2016. Toimimme valtakunnallisesti, palvelemme paikallisesti. <http://www.rtkhenkilostopalvelu.fi/rtk-henkilostopalvelu/>. Luettu: 5.12.2016.

Savon Sanomat 2015. Mikä työssä motivoi? Luettavissa:

<http://www.savonsanomat.fi/paakirjoitukset/Mik%C3%A4-ty%C3%B6ss%C3%A4-motivoi/522185>. Luettu: 26.1.2017.

Talouselämä 2015. Jo 35 % työskentelee epätyypillisissä työsuhteissa...ja kasvu jatkuu. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/uutiset/jo-35-tyoskentelee-epatyypillisissa-tyosuhteissa-ja-kasvu-jatkuu-3473415>. Luettu: 19.12.2016, 20.12.2016.

Talouselämä 2016. Yrityksen sisäisen digitalisaation pikakurssi. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/accenture/yrityksen-sisaisen-digitalisaation-pikakurssi-6245733>. Luettu: 31.1.2017.

Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Unigrafia. Helsinki.

Teknologiateollisuus 2016. Digitalisaation hyödyntäminen on kohtalon kysymys. Luettavissa: <http://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/digitalisaation-hyodyntaminen-kohtalon-kysymys-0>. Luettu: 31.1.2017.

Tieteen termipankki 2015. Epätyypillinen työsuhde. Luettavissa: [http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ep%C3%A4tyypillinen\\_ty%C3%B6suhde](http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ep%C3%A4tyypillinen_ty%C3%B6suhde). Luettu: 19.12.2016.

Tilastokeskus 2014. Suomen virallinen tilasto. Työolojen muutokset 1977-2013. Työolotutkimus. Helsinki. Luettavissa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf). Luettu: 25.1.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Opas. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM\\_vuokratyopas\\_net.pdf/d3bf1fb0-bd56-4c7f-aa2a-6877fc4429e5](https://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_vuokratyopas_net.pdf/d3bf1fb0-bd56-4c7f-aa2a-6877fc4429e5). Luettu: 27.4.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. TEM raportteja 6/2012. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Trendiryhmn-vliraportti-2012-05-15.pdf>. Luettu: 21.12.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Työolobarometri - Syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 17/2016. Helsinki. Luettavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul\\_17\\_2016\\_28042016.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1). Luettu: 25.1.2017.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Työministeriö. Helsinki.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelun runko

"Hei, soitan RTK-Henkilöstöpalvelusta. Opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa ja teen parhaillaan opinnäytetyötä toimeksiantona RTK-Henkilöstöpalvelulle. Aiheeni työlle on "Vuokratyöntekijöiden kokemuksia omasta asemastaan työmarkkinoilla" ja haluaisin haastatella tutkimukseeni sinua vuokratyöntekijänä. Tarkoitukseni on haastatella RTK-Henkilöstöpalvelun vuokratyöntekijöitä ja saada selville heidän rehellisiä mielipiteitään vuokratyöntekijänä olosta. Olen ollut yrityksellä työharjoittelussa sekä töissä rekrytointivastaavana mutta tällä hetkellä olen täysin riippumaton yrityksestä ja täysiaikainen opiskelija. Vastaukset käsitellään anonymisti eikä haastattelu tule vaikuttamaan millään tavalla työsuhteeseesi. Tämän tutkimuksen kautta on tarkoitus kehittää yrityksen toimintaa, mikäli kehittämiskohteita löytyy. Mikäli sinulle sopii, haastattelu nauhoitetaan, jotta saan tallennettua tutkimusta varten tarkat antamasi vastaukset kysymyksiini. Sinulla on myös oikeus kieltäytyä nauhoituksesta, jolloin kirjoitan vastauksesi ylös. Poistan tallenteen sen auki kirjoittamisen jälkeen. Mikäli haluat, voin lähettää sinulle osoitteen, jossa pääset lukemaan valmiin opinnäytetyön sen valmistumisen jälkeen.

1. Miksi päätit hakea vuokratöitä?
2. Helpottuiko työnhaku hakiessasi vuokratöitä? Jos helpottui, miten? Jos ei, miksi?
3. Työllistytkö paremmin hakiessasi vuokratöitä? Mistä tämä saattoi johtua?
4. Miten työsuhteeseen liittyvät asiat kuten työsopimus ja perehdytys ovat tehty työpaikallasi?
5. Ovatko työtehtävät ja työympäristö olleet samoja mitä haastatteli on sinulle kertonut haastattelussa?
6. Mitä mieltä olet ollut saamastasi palkasta?
7. Millaista esimiehen työ on ollut työpaikallasi?
8. Miten koet asemasi työpaikalla? Miten koet asemasi työpaikalla osana asiakasyrityksen henkilökuntaa?



9. Millaista vuokratyösuhteessa olo on verrattuna tyypilliseen työsuhteeseen?

10. Haluaisitko jatkossakin tehdä vuokratöitä? Perustele.

Iso kiitos vastauksistasi.

## **Liite 2. Haastatteluiden vastaukset**

1. Miksi päätit hakea vuokratöitä?

- Yritys ei pystynyt jatkamaan määräaikaista sopimuksia, joten sopimukset siirrettiin vuokratyöyritykselle
- Ei ollut muita töitä tarjolla
- Haki suoraan asiakasyritykselle, mutta työnantaja otti vuokratyön kautta hänet työntekijäksi koeajaksi
- Haki suoraan asiakasyritykselle, mutta työnantaja otti vuokratyön kautta hänet työntekijäksi koeajaksi
- Haki suoraan asiakasyritykselle, mutta työnantaja otti vuokratyön kautta hänet työntekijäksi koeajaksi
- Haki suoraan asiakasyritykselle, mutta työnantaja otti vuokratyön kautta hänet työntekijäksi koeajaksi
- Koki mahdollisuutena saada vakituisen paikan ja saikin sen
- Ei ollut näitä paikkoja tarjolla kuin vuokralla
- Ei viihtynyt edellisessä työpaikassa ja löysi avoimen paikan ilmoituksen edellisen yrityksen kautta – yritys haki suoraan vuokratyön kautta työntekijää
- Soitti ilmoituksen vuokratyöyritykselle nähtyään avoimen paikan ja halusi päästä toiselle paikkakunnalle töihin
- Haki työttömänä töitä - haki asiakasyritykseltä töitä ja yritys palkkasi vuokratyön kautta
- Käsitys, ettei annettu muita vaihtoehtoja – työnantaja ei halunnut palkata omille kirjoilleen → jäi olo, että helpompi päästä eroon hänestä jatkossa työntekijänä
- Löysi asiakasyrityksen alun perin ensin ja heidän ehtona olo koeaikana olo vuokratyöyrityksen kautta
- Oli jo yrityksessä töissä mutta piti ottaa hetkeksi vuokratyöntekijänä asiakkaalle ja sitten palasi takasi yrityksen kirjoille

2. Helpottuiko työnhaku hakiessasi vuokratöitä? Jos helpottui, miten? Jos ei, miksi?

- Helpottui – saa tehdä yrityksen sisällä useampaa eri työtä
- Vähän – tuli töitä enemmän
- Ei oikeastaan, enemmän käyttää nettiä hakeakseen suoraan asiakasyritykselle tai työllistyy omien suhteiden kautta
- Helppoa - oli sitten vuokratyötä tai tyypillistä työtä hakiessa
- Hankaloitti jonkin verran (esim. 2 eri haastattelua), nykyinen työsuhte ok, koska suoraan yritykselle haastatteluun ilman RTK-Henkilöstöpalvelun erillistä haastattelua
- Soitettiin suoraan avoimesta paikasta ja kutsuttiin haastatteluun
- Helpottui
- Helpottui – haastattelijä entisestä yrityksestä etsi hänelle töitä, ei olisi muuten varmaan päässyt
- Yhtä vaikeata aina – on niin paljon alalla tekijöitä, joten erottuminen on hankalaa
- Ei ollut muita paikkoja auki, kun halusi päästä toiselle paikkakunnalle – jos olisi ollut avoinna vakituksia paikkoja niin olisi hakenut niitä
- Ei ollut mitään vaikutusta
- Ei – työnhaku samanlaista (paitsi että työnantajan ei tarvinnut tehdä mitään hakuprosessin eteen)
- Löysi kaverin kautta asiakasyrityksen – meinasi nostaa kädet pystyyn, kun kuuli että aluksi kyseessä vuokratyön kautta ja mutta lähti kuitenkin mukaan ja oli ok

### 3. Työllistytkö paremmin hakiessasi vuokratöitä? Mistä tämä saattoi johtua?

- Ei osaa sanoa (jatkoj työntekijänä samassa yrityksessä, vain työnantaja vaihtui)
- Kyllä, oli muuallekin hakenut mutta RTK-Henkilöstöpalvelu tarjosi töitä
- Ei koe tällä hetkellä näin - ei ole tullut tarjouksia töistä, saattaa vaikuttaa omat toiveet työpaikan sijainnista mielellään tietyllä paikkakunnalla
- Varmaan nykyään työllistyy helpommin vuokratyön kautta
- Ei osaa sanoa – laittoi lähinnä suoraan hakemuksia yrityksille
- Maine kulkee edellä ja työllistyminen tapahtuu ns. puskaradion kautta ilman esim. vuokratyöyritystä
- Kyllä – harvemmin saa enää vakituista paikkaa muilla keinoilla
- Ei löytänyt työnhakuilmoituksia muilta kuin vuokratyöyrityksiltä
- Kyllä – nykyään suurin osa yrityksistä käyttää vuokratyötä uusien ihmisten rekrytoinnissa ensimmäisenä vaihtoehtona

- Ei ollut muita paikkoja auki niin haki tätä
  - Ei, koska erityyppinen ratkaisu tässä tapauksessa vaikka tapahtuu vuokran kautta
  - Ei näe eroa – samalla tavalla työllistynyt ennenkin
  - Ei oikeastaan vaikuttanut – tuttujen kautta kuullaan töistä
4. Miten työsuhteeseen liittyvät asiat kuten työsopimus ja perehdytys ovat tehty työpaikallasi?
- Hyvin tehty
  - Hyvin, ei valittamista
  - Huonosti – perehdytystä ei tehty ennen töiden alkua niin kuin olisi pitänyt (joutui oppimaan työtä tehdessä kiireessä), työsopimus oli tehty ihan hyvin vaikkakin RTK-Henkilöstöpalvelun kautta
  - Meni mallikkaasti
  - Onnistuneet hyvin
  - Lainmukaisesti tehty
  - Hyvin, ei ole valittamista
  - Työsopimus on tehty tavaten ja postitse ja perehdytys oli entisen yrityksen aikaan, josta yhteyshenkilö tuli perehdyttämään hyvin ja kokemus tästä oli hyvä
  - Yhteyshenkilön kanssa tehtiin työsopimus ja perehdytys tehtiin työpaikalla hyvin
  - Ei nähnyt kenen kanssa teki työsopimuksen ja allekirjoitti postissa tulleen työsopimuksen (ei päässyt paikalle yhteyshenkilö eikä ole nähnyt henkilö vielääkään), työt oppinut tehdessä - ei ollut sen kummempia perehdytyksiä
  - Vaihtelevalla menestyksellä – lähiesimiehet ovat vaihtuneet monta kertaa ja vuokratyöntekijänä on ollut vaikeaa tietää kenen kanssa asiat hoidetaan, työsopimuksia on saanut odottaa joskus reilunkin aikaa ja jossain vaiheessa oli epäselvyyksiä että kuka hoitaa sopimuksia → ei kiitettävää mutta nyt parantunut hieman, ei ole ollut varsinaista perehdytystä (esim. ei tiennyt työterveyshuollosta)
  - Lähetti CV:nsä vuokratyöpaikalle ja asiakasyritys järjesti tapaamisen hänen kanssaan (koottu erilainen CV hänestä ilmeisesti) ja sen pohjalta neuvotteli tulevan työnantajan kanssa palkan ja muut → jätettiin paikalliselle huoltoasemalle allekirjoitettava työsopimus ja palautuskuori eikä koskaan nähnyt RTK:n yhteyshenkilöä (periaatteessa oikeaa työnantajaa siis)

- Perehdytys oli yleinen ja ei poikennut normaalista, kävi helposti: meni RTK:n toimistolle ja nimi alle työsopimukseen
5. Ovatko työtehtävät ja työympäristö olleet samoja mitä haastatteli on sinulle kertonut haastattelussa?
- Ovat olleet
  - Ovat olleet – ellei jopa parempia
  - Periaatteessa ei – haastattelussa asiakas itse ei kertonut työtehtävistä tai työympäristöstä ennen töiden alkua
  - Ovat olleet
  - Ei, haki ihan eri työhön alun perin mihin loppupeleissä sijoitettiin – ei haluaisi tehdä nykyistä työtä loppu elämäänsä mutta hyvä että on töitä
  - Ovat
  - Ovat
  - Ovat
  - Ovat
  - Ovat
  - Ovat
  - Ovat
  - Ovat
6. Mitä mieltä olet ollut saamastasi palkasta?
- Tyytyväinen
  - Ihan perus – ei ylistä mutta ei pidä huononakaan
  - Alustavasti haki korkeampaa, mutta ymmärsi koeajan puitteissa maksettavan palkan syyn – parempi kuin liiton maksama päiväraha
  - Kohtuullisen hyvä
  - Ihan ok
  - Koeajan palkka pieni aikaisempaan saamaan palkkaan verrattuna
  - Ihan ok – parempaa kuin ajatteli aluksi saavansa
  - Kokee, että hieman liian pieni työskentely aikaan nähden
  - Ainahan se voisi olla parempi
  - Todella huono, ei ole saanut missään näin huonoa palkkaa
  - Nykyisiin työtehtäviin ja vastuuseen nähden liian pieni
  - Hyvä palkka – sai neuvotella asiakasyrityksen kanssa sen (sellainen kun itse halusi, RTK ei osallisena kai)
  - Työnkuvaan nähden hyvä

7. Millaista esimiehen työ on ollut työpaikallasi?

- Ei osaa sanoa
- Ihan ok
- Ei kehumisen arvoista – tehtiin kiusaa työntekijöille tekemällä kiire väkisin
- Hyvää
- Työnjohdossa ei ole ollut valittamista, isommat johtajat eivät ole paikalla yleensä
- Ei moittimista – ei hengitä niskaan ja sanoo suoraan jos jotain sanottavaa
- Ei moittimista – hyvää
- Ei moittimista - tyytyväinen
- Saa tukea aina yrittäjältä – kaksi työntekijää paikalla ja olemme toistemme esimiehiä tavallaan
- Ihan ok
- On yksin työpaikalla, esimies eri paikassa – heikosti saa tukea tarvittaessa → joutunut välillä soittelemaan tilanteissa toimimisesta RTK-Henkilöstöpalvelulle
- Muuten ok ja normaali tilanne, mutta vuokratyöntekijöitä ei kohdella tasapuolisesti omien työntekijöiden kanssa (työt samoja ja ne jaetaan tasapuolisesti mutta yrityksen asioita ei kerrota heille) → joutuvat silti pitämään yrityksen paitaa → kuulunko minä edes tähän yritykseen?
- Ihan samanlaista kuin ennenkin ellei parempaa, koska esimies on ylipäättään

8. Miten koet asemasi työpaikalla? Miten koet asemasi työpaikalla osana asiakasyrityksen henkilökuntaa?

- Kokee itsensä työntekijäksi, ei tiedä pitäisikö itsensä kokea osaksi henkilökuntaa
- Siinä missä muutkin – ei koe itseään poljetuksi, kokee itsensä osaksi asiakasyrityksen henkilökuntaa
- Työntekijöiden parissa koki itsensä osaksi henkilökuntaa, mutta työnantajan/johtajien puolesta ei tuntenut itseään osaksi (ei annettu oppia töitä, piti saada koko ajan vaan enemmän ja enemmän aikaiseksi)
- Tuntee itsensä samanlaiseksi ja samalla viivalla olevaksi yrityksen omien työntekijöiden kanssa
- Ei ole moitittavaa – kokee olevansa suurimmaksi osaksi osa henkilökuntaa lukuun ottamatta yksittäisiä hajaääniä
- Ruohonjuuritasolla ollaan, kun ollut vasta kuukauden talossa ja kokee itsensä osaksi henkilökuntaa

- Koki olevansa osa henkilökuntaa
- Kyllä kokee paitsi, että on takaraivossa on kuitenkin vuokratyövoimaa ja ostettua työvoimaa
- Kyllä
- Kokee olevansa osa henkilökuntaa, koska kaikki muutkin vuokralla työpaikalla
- Silloin tällöin kokee olevansa osa henkilökuntaa, mutta esim. loma ajoista keskustellessa heikommassa asemassa kuin yrityksen omat työntekijät → kuitenkin oletetaan, että kantaa samalla tavalla vastuun töistä kuin muutkin työntekijät
- En koe olevani täysin osa henkilökuntaa - paitsi jos töistä puhutaan niin kyllä - yrityksen toiminnasta puhuttaessa ei
- Kyllä kokee – kaikki olleet vuokratyöntekijöitä eri yritysten kautta ennen omille kirjoille siirtymistä

9. Millaista vuokratyösuhteessa olo on verrattuna tyypilliseen työsuhteeseen?

- Ei osaa sanoa
- Ei osaa sanoa, ei eroa juurikaan
- Ei eroa ainakaan lyhyen työsuhteen perusteella
- Ei paljon poikkea – ihan samanlaista
- Ei osaa vastata, on ollut niin vähän aikaa töissä – ei ainakaan vielä eronnut millään tavalla (palkka tulee ajallaan ja työajat ilmoitettu)
- Ei osaa sanoa – kokee että palkan maksaa RTK-Henkilöstöpalvelu
- Ei eroa mitenkään, voi loppua milloin vaan
- Ei huomaa eroja paitsi työsopimukset lyhyitä (4-8kk) → pientä epäturvallisuuden tunnetta työn jatkumisesta
- Ei eroa muuta kun, että palkka tulee eri kautta ja oltava RTK-Henkilöstöpalveluun yhteydessä
- Ei ole normaalia tyypillisiin verrattuna (esim. kun hakee lainaa pankista) – vaan 4 kk sopimuksia tehdään kerrallaan → ei mistään kotoisin
- Tällä hetkellä ei eroa – aluksi 4 kk kerrallaan työsopimus (todella huono asia), mutta tällä hetkellä jatkuva työsopimus
- Minkäänlaisia oikeuksia ei jää vuokratyöntekijälle – sivutetaan työntekijän oikeuksia vuokratyöpaikan avulla, tavallisia työntekijän oikeuksia ei ole vuokratyöntekijällä
- Nollasopimuksen tapauksessa huono, mutta jos 40 h/viikossa ja asiakasyrityksen toiminta lakkaa tai muuta niin saa esim. ainakin palkan vuokratyöyrityksen kautta → siinä mielessä parempi työntekijän puolesta

10. Haluaisitko jatkossakin tehdä vuokratöitä? Perustele.

- Ei osaa sanoa
- Jos on tarpeeksi pitkä työsopimus kuin nytkin on, niin ilomielin voisi tehdä
- Kyllä haluaisi, jos se vaikka auttaisi työllistymisessä ja oma osaaminen jo tiedossa RTK-Henkilöstöpalvelulla
- Haluaisi olla suoraan yrityksen kirjoilla mieluummin jatkossa, tarvittaessa voisi tehdä vuokratöitä jatkossa
- Mieluummin työllistyy suoraan asiakkaan kirjoille – kokee sen vakaammaksi vaihtoehdoksi
- Jos asiakas ei kykene ottamaan suoraan omille kirjoille, niin sitten ollaan kotona
- Jos saa potkut eikä saa vakituista paikkaa niin silloin kyllä
- Kyllä ja aikoo jatkaa
- On ollut niin kauan eikä näe syytä vaihtaa, on tykännyt
- Ei - heti kun saa vakituisen paikan niin heti lähtee pois, koska eläkeikä lähestyy – epävarmempi tulevaisuus vuokratöissä ja koko ajan hakee muita paikkoja
- Ei – jatkuvuus ja edut
- Ei – jäänyt huono ilmapiiri tapahtuneesta asiasta (ei kertonut enempää tilanteesta)
- Jos samalla tavalla tehty – ensin löytyy asiakasyritys ja koeaika vuokratyön kautta, mutta ei lähtisi hakemaan vuokratyöpaikkaa esim. Mol:in sivuilta, jossa ei ole edes mainittu asiakasyritystä